



LINEAMIENTOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

Diciembre 2023

Secretaría General

Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano

1

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

Tabla de contenido

1.	Justificación	6
2.	Objetivo General.....	7
2.1.	Objetivos Específicos	7
3.	Alcance. -	8
4.	Responsable. -	8
5.	Definiciones. -	9
6.	Políticas de bienestar. -.....	10
7	Cobertura. - Beneficiarios del programa de bienestar social.....	23
8	Diseño y formulación del programa de Bienestar Social e incentivos. -	23
9	Metodología para el diagnóstico de necesidades de Bienestar Social e incentivos. –.....	23
9.1	Caracterización de la población.....	24
9.2	Autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano GETH.....	36
9.3	Diseño, tabulación y análisis del diagnóstico de bienestar.....	38
10	Líneas de Acción del Plan de bienestar Social e Incentivos. –.....	59
11	Programas de bienestar social para atender las necesidades detectadas.....	59
11.1	Ejes del programa de Bienestar Social e incentivos.....	59
11.2	Eje 1: Equilibrio psicosocial - Programas de Educación	81
11.2.1	Auxilio Educativo	81
11.2.2	Programa de Educación Formal.....	85
11.2.3	Descuentos económicos en el marco de Convenios suscritos con entre las Instituciones de Educación Superior y el SENA.	86
11.3	Eje 1: Equilibrio psicosocial - Programa de deporte, recreación, cultural y artísticos, capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual.....	88
11.3.1	Deportes	88
11.3.2	Recreación	91



11.3.3	Cultural y artísticos	96
11.3.4	Capacitación en artes y/o artesanías	98
11.3.5	Bienestar Espiritual	99
11.3.6	Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia	100
11.4	Eje 1: Equilibrio psicosocial - Otros Apoyos y Estímulos a Servidores Públicos	100
11.4.1	Programa de préstamos de calamidad doméstica	100
11.4.2	Programa Educativo para Trabajadores Oficiales	101
11.4.3	Programa con la Caja de Compensación Familiar	101
11.4.4	Programa servimos	101
11.4.5	Programa de preparación de los Pre pensionados para el retiro del servicio o desvinculación asistida	102
12	Programas de incentivos para atender las necesidades detectadas.....	113
12.1	Incentivos no pecuniarios:	113
12.2	Incentivos Pecuniarios:	115
13	Seguimiento, evaluación e indicadores del plan de bienestar Social e Incentivos.....	118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución Regionales.....	24
Tabla 2 Distribución nivel jerárquico	26
Tabla 3 Actividades para el Programa Nacional de Bienestar 2020 - 2022.....	63
Tabla 4 Auxilio educativo.....	85
Tabla 5 Cronograma de trabajo mejores equipos de trabajo	116
Tabla 6 Seguimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos	118
Tabla 7 Indicadores plan de bienestar	122

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Género de los funcionarios SENA.....	28
Ilustración 2 Estado Civil de los funcionarios SENA	29
Ilustración 3 Rango de Edad de los funcionarios	30
Ilustración 4 Beneficiarios de funcionarios - sin cónyuge con hijos hasta los 25 años dependientes	31
Ilustración 5 Beneficiarios de funcionarios - con cónyuge sin hijos hasta los 25 años dependientes	32
Ilustración 6 Beneficiarios de Funcionarios - con cónyuge e hijos hasta los 25 años dependientes..	33
Ilustración 7 Beneficiarios de Funcionarios sin cónyuge y sin hijos hasta los 25 años.....	34
Ilustración 8 Hijos de los Funcionarios.....	35
Ilustración 9 Rutas de creación de valor	36
Ilustración 10 Participación en Actividades de Bienestar	39
Ilustración 11 Prioridad en programa deportivo.....	40
Ilustración 12 Prioridad entrenamientos deportivos.....	41
Ilustración 13 Prioridad en escuelas deportivas	42
Ilustración 14 Prioridades en programa recreativo	43
Ilustración 15 Prioridad en programa cultural y artístico	44
Ilustración 16 Prioridad ensayos culturales	45
Ilustración 17 Prioridad en programa bienestar espiritual	46
Ilustración 18 Prioridad en programa de lectura	47
Ilustración 19 Prioridad en programa capacitación artes y artesanías y formación artística.....	48
Ilustración 20 Prioridad en programa capacitación artes y artesanías, belleza integral	49
Ilustración 21 Prioridad en programa capacitación artes y artesanías, cocina	50
Ilustración 22 Programa Pre-pensionados.....	51

4

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Ilustración 23 Prioridad actividades hijos de funcionarios, cultural y recreativo.....	52
Ilustración 24 Prioridad actividades hijos de funcionarios, manualidades	53
Ilustración 25 Horario que prefiere se realicen las actividades de bienestar para Hij@s	54
Ilustración 26 Horario que prefiere se realicen las actividades de bienestar para Funcionarios	55
Ilustración 27 ¿Cómo le gustaría conocer los programas de bienestar?	56
Ilustración 28 ¿Cómo le gustaría participar de los programas de bienestar?	57
Ilustración 29 Funcionarios abuelos y número de nietos	58
Ilustración 30: Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar - ejes del programa de bienestar.....	60
Ilustración 31 Dimensiones por trabajar para la jubilación	108

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Distribución de los funcionarios de planta por Nivel Jerárquico	26
--	----

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

1. Justificación

Con el objetivo de mejorar sustancialmente la calidad de vida de los servidores públicos, el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia ha implementado políticas clave a través del Programa Nacional de Bienestar: "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022¹". Este programa se alinea con la estrategia de gestión del talento humano y se enfoca en elevar el bienestar y la motivación de quienes sirven al Estado. Siguiendo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se reconoce a los servidores públicos como el recurso más valioso de cualquier organización.

El Plan de Bienestar para los servidores públicos se basa en principios de eficiencia, satisfacción, desarrollo personal y bienestar integral. Esto se encuentra respaldado por el marco legal establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998, que proporciona las directrices para formular políticas, planes y programas que mejoren el desempeño laboral y la consecución de resultados institucionales efectivos. Los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017 han reforzado y ampliado este marco, enfatizando la importancia del bienestar del personal en el sector público.

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) juega un papel crucial en este esquema, aspirando a crear un sistema de incentivos que responda a las necesidades y expectativas de los empleados. En el corazón de esta iniciativa se encuentra el enfoque en el desarrollo del talento humano. Por ello, este plan detalla la estructura y ejecución de los programas de

¹ Función Pública. (2021). Recuperada 22 enero 2021, desde https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37826733

bienestar social y de incentivos en el SENA, permitiendo a las oficinas regionales adaptar estas directrices a las circunstancias locales y características de cada región en Colombia.

Este plan ha sido presentado y aprobado en la cuarta sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, como se refleja en el acta No. 46 del 07 de diciembre del 2023. La implementación de este plan es un paso significativo hacia la creación de un entorno laboral más saludable y productivo, alineándose con los objetivos nacionales de promover una administración pública eficiente y comprometida con el bienestar de sus empleados.

2. Objetivo General

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

2.1. Objetivos Específicos

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física, mental y espiritual de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

- Reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

3. Alcance. -

El Plan de bienestar social e incentivos está dirigido a los Servidores Públicos y su grupo familiar, en la Dirección General, Regionales y Centros de Formación Profesional Integral. Inicia con la formulación del diagnóstico de necesidades de bienestar y finaliza con la evaluación y seguimiento.

4. Responsable. -

El Control y vigilancia para la aplicación de este Plan y su correcta ejecución corresponde a la Secretaría General, con el apoyo del Comité de Bienestar de la Dirección General, los Comités Regionales en cabeza de los Directores Regionales y los colaboradores apoyos de bienestar en los Despachos Regionales y Centros de Formación Profesional Integral.

Los Grupos de Secretaría General y otras dependencias que intervienen en el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 -2022 son:

- Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales
- Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
- Secretaría General -Grupo Salarios
- Secretaría General -Grupo Pensiones
- Secretaría General -Grupo Servicio Médico Asistencial.
- Secretaría General -Grupo de Vivienda
- Secretaría General -

- Secretaría General -Despacho
- Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
- Oficina de Sistema
- Dirección Jurídica
- Oficina de comunicaciones

5. Definiciones. -

Se transcriben las establecidas en la Guía de estímulos para los servidores públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-2.

- **Bienestar laboral:** hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores.
- **Sistema de estímulos:** busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.
- **Programas de bienestar social:** encaminados a la protección y de servicios sociales que mejoraren la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

² Información tomada de la Guía de estímulos para los servidores públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-
[file:///D:/Downloads/Gu%C3%ADa%20de%20est%C3%ADmulos%20de%20los%20servidores%20p%C3%BAbl%20-%20Versi%C3%B3n%201%20-%20Septiembre%20de%202018%20\(3\).pdf](file:///D:/Downloads/Gu%C3%ADa%20de%20est%C3%ADmulos%20de%20los%20servidores%20p%C3%BAbl%20-%20Versi%C3%B3n%201%20-%20Septiembre%20de%202018%20(3).pdf). Septiembre de 2018, Pág. 12-35

- **Programas de incentivos:** son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.
- **Calidad de vida laboral:** Calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.
- **Familia:** Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor y los hijos hasta los 25 años o personas en condición de discapacidad que dependan económicamente del servidor (Decreto 1083 de 2015; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)

6. Políticas de bienestar. -

Las políticas de bienestar tienen como finalidad establecer un conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos para promover espacios y oportunidades que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios. Estas políticas están diseñadas para impulsar la creatividad, fortalecer la identidad personal y profesional, fomentar la participación, cultivar un fuerte sentido de pertenencia y aumentar la motivación de cada uno de los funcionarios. Todo ello con el objetivo de crear un clima organizacional positivo y constructivo, en concordancia con lo establecido en la Resolución No. 1 0192–192 de 2020 *“Por la cual se establecen los lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA”* o cualquier normativa que la reemplace en el futuro.

Roles y Responsabilidades: Los responsables de bienestar a funcionarios en las Direcciones Regionales, en colaboración con su respectivo Comité de Bienestar, tienen las siguientes responsabilidades:

6.1 Indagación y Selección de Actividades: Es crucial realizar una exhaustiva búsqueda y selección de actividades, programas y proyectos tanto de la entidad como de organismos públicos a diferentes niveles (municipal, departamental, nacional). Esto implica definir un inventario amplio de alternativas disponibles que puedan enriquecer el Plan de Bienestar Social e incentivos.

6.2 Colaboración con Organizaciones Sociales: Se debe investigar y colaborar con organizaciones sociales a nivel municipal, como fundaciones y asociaciones, para aprovechar su oferta de actividades, cursos y capacitaciones. Esto contribuirá a atender las necesidades identificadas en la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2024](#).

6.3 Gestión Presupuestal y Normativa: La administración y ejecución del presupuesto asignado para el Plan de Bienestar Social e incentivos Regional es una tarea clave. Esto debe hacerse siguiendo estrictamente la normativa vigente en materia de contratación pública y austeridad del gasto.

6.4 Procesos Contractuales y Requisitos de Inclusión: En los procesos contractuales que realice la Regional para el Plan de Bienestar Social e Incentivos, es esencial incluir requisitos específicos para los proveedores de servicios, tales como asegurar la participación inclusiva de los funcionarios y sus familias en situación de discapacidad, ofrecer servicios de interpretación de lengua de señas y guías intérpretes para personas con discapacidad auditiva y sordoceguera, y proveer ayudas tecnológicas para personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos requeridos por personas con discapacidad intelectual.

En este sentido y en virtud de la austeridad en el gasto, las Regionales deberán estimar las actividades o programas que requieran tales apoyos, señalarse desde la estructuración de los procesos, precotizaciones y adjudicación.

6.5 Elaboración del Plan de Bienestar Regional: Se debe elaborar un plan de bienestar regional detallado y estructurado (plan de trabajo), basado en los resultados de la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2024](#). Este plan debe incluir un cronograma claro, describir los objetivos de cada actividad, identificar a los operadores y responsables, presupuestar los recursos necesarios, detallar los escenarios donde se llevarán a cabo las actividades, definir el público objetivo y estimar el número de beneficiarios.

Notas Importantes para el Plan de Bienestar

- El plan debe ser revisado y aprobado por el Comité Regional de Bienestar y luego enviado al Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General en enero de 2024, utilizando el formato GTH-F-255.
- Las actividades definidas en el plan deben responder a las necesidades específicas identificadas en la encuesta de diagnóstico.

Enlace de Interés: [Se proporciona un enlace a la página de informe Power Bi de la encuesta de diagnóstico para cada Regional, donde se puede consultar información detallada y relevante.](#)

6.6 Consistencia con Modelos de Gestión: Además, es crucial que el plan mantenga coherencia con las rutas y sub-rutas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, asegurando que todas las actividades y estrategias estén alineadas con los objetivos y metas institucionales.

6.7 Programación de Actividades de Confraternidad: Es importante enviar la programación de las actividades a desarrollar durante la Semana de Confraternidad a más 31 de enero de 2024, utilizando el formato GTH-F-325. Estas actividades deben estar previamente aprobadas por el Comité de Bienestar Social Regional y deben detallar el presupuesto a ejecutar, el número de participantes por nivel jerárquico y las actividades específicas a desarrollar cada día.

6.8 Consideraciones Presupuestales y Temporales para la Semana de Confraternidad

- El costo de las actividades de lunes a viernes durante la semana de confraternidad no puede superar el 30% del presupuesto total asignado en la apertura de la Regional.
- Los recursos para la actividad del día de la familia, que se desarrolla el sábado, pueden tomarse directamente del valor asignado a la Regional en la apertura presupuestal y no forman parte del 30% mencionado anteriormente. (Es importante destacar que esta actividad forma parte de la semana de confraternidad y es diferente al Día de la Familia establecido por el Gobierno Nacional a través de la Ley 1857 de 2017.)
- La fecha para desarrollar la Semana de Confraternidad será determinada por la Dirección de Formación Profesional en la resolución que establece el calendario académico y de labores de los Centros de Formación Profesional del SENA para el año 2024.

6.9 Cumplimiento de Resoluciones Relevantes: Todas las Regionales deben cumplir con las resoluciones 192 de 2020, 57 de 2016, 1-00534 de 2022 o las que las modifiquen o sustituyan, además de la Resolución 01-00032 de 2022 “Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA,

SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSSENA y SIIDSENA, con vigencia desde el 1º de enero de 2022”.

4.7. En los años 2022 y 2023, el SENA continuará otorgando a los empleados administrativos los días de participación en la semana de la confraternidad pactados en el numeral 2.1.3. del Acta de concertación laboral de 2015, en las condiciones que allí se establecen. Adicionalmente, el SENA abrirá a partir del 2022, espacios de participación de los empleados administrativos en las actividades lúdicas, recreativas y de integración programadas para la semana de la confraternidad, por un día más entre lunes y viernes, previa compensación del tiempo laboral de este día, para lo cual el SENA modificará los correspondientes actos administrativos antes del inicio de esa semana en el 2022.

La Dirección General implementará mecanismos para el seguimiento a la ejecución del plan de bienestar en las Regionales y en caso de evidenciar necesidades de mejora o conductas que puedan tener incidencia disciplinaria, dará traslado a la Oficina de Control Interno y a la Oficina de Control Interno Disciplinario para lo de su competencia”.

6.10 Actividades del Programa de Pre pensionados: Se deben desarrollar actividades para el programa de pre pensionados, teniendo en cuenta que el valor autorizado por servidor público para la vigencia 2023 fue de \$339.360. Para la vigencia 2024, se tomará como base este valor más el incremento del IPC fijado por el Gobierno Nacional. Dichas actividades deben realizarse de acuerdo con los parámetros establecidos en el numeral 11.4.5 del presente documento.

- 6.11** Realizar seguimiento al presupuesto ejecutado, actividad que se debe ver reflejada cada fin de mes, en el Formato GTH-F-317 Seguimiento Ejecución presupuestal Bienestar.
- 6.12 Seguimiento - Ejecución de actividades y presupuesto:** Es esencial realizar un seguimiento constante al presupuesto ejecutado, reflejando esta actividad cada fin de mes en el Formato GTH-F-317 Seguimiento Ejecución presupuestal Bienestar. Además, se debe ejecutar las actividades del plan de bienestar atendiendo a los detalles programados en relación con responsables, fechas, cobertura, etc. Esta ejecución también se debe reflejar cada fin de mes, en el Formato GTH-F-057 Actividades Bienestar en la Vigencia.
- 6.13 Control de Préstamos:** Es necesario realizar un control efectivo a la cartera de préstamos de calamidad doméstica y préstamos educativos, enviando los primeros cinco días de cada mes el resultado de esta gestión mediante el formato GTH-F-198 Informe mensual de préstamos educativos y calamidad doméstica.
- 6.14 Evaluación de Actividades:** Realizar una evaluación periódica de las actividades para entender la percepción de los participantes. Esto incluye la revisión y tabulación de la información recabada a través del Formato GTH-F-144. Los formularios de evaluación deben enviarse trimestralmente a los empleados para evaluar cada actividad.
- 6.15 Análisis de Resultados:** Analizar la información obtenida del Formato GTH-F-144 y desarrollar conclusiones para guiar futuras acciones en el Programa de Bienestar Social actual y futuro.
- 6.16 Gestión de la Información:** Mantener actualizada y responder a la información de la carpeta de bienestar en OneDrive, proporcionada por la Dirección General para cada Regional, incluyendo otras solicitudes de la Secretaría General y el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.

- 6.17 Cumplimiento de Cronogramas:** Asegurar el cumplimiento de las fechas establecidas en el Cronograma de entregables del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.
- 6.18 Reuniones del Comité de Bienestar:** Organizar reuniones bimestrales con el Comité Regional de Bienestar y enviar las actas al final de cada bimestre al Grupo correspondiente de la Secretaría General.
- Para el caso de las Regionales que cuenten con Centros de Formación Profesional con una ubicación distante al Despacho de la Dirección Regional y que por dichas condiciones necesite realizar actividades en el municipio en donde se encuentra el Centro de Formación, será el Subdirector del Centro de Formación quien designará a un delegado para que los represente en las Reuniones del Comité de Bienestar Regional.
 - Es responsabilidad del Grupo de Talento humano o del Grupo Apoyo Administrativo Mixto Regional, según corresponda, invitar al delegado del Centro de formación a todas las Reuniones del Comité de Bienestar Regional.
- 6.19 Seguimiento de Programas de Bienestar:** Los Directores Regionales, en coordinación con los Comités de Bienestar, deben realizar un seguimiento mensual de los Programas de Bienestar Social de los empleados y sus familias.
- 6.20 Alianzas Institucionales:** Fomentar alianzas con otras instituciones para ampliar los programas de protección y servicios sociales para los empleados y sus familias.
- 6.21 Acuerdos y Convenios:** En los casos que sea necesario, la Regional o los Centros suscribirán convenios, contratos o alianzas con Cajas de Compensación, Ligas de Deportes u otras entidades que cuenten con infraestructura deportiva, para que los funcionarios y sus familias tengan acceso a ellos y a actividades, cursos o entrenamientos,

de acuerdo con las actividades que se establezcan en el plan de bienestar regional que se adopte con la participación y el seguimiento del Comité de Bienestar.

- 6.22 Mantenimiento de Instalaciones Deportivas:** Las regionales deben asegurarse de que los recursos asignados para el mantenimiento de gimnasios se utilicen efectivamente.
- 6.23 Horas Laborales para Actividades:** De conformidad con la normatividad vigente, la Dirección General, las Regionales y los Centros de Formación de común acuerdo otorgaran dentro de la jornada laboral permiso de dos (2) horas semanales a sus funcionarios para la práctica deportiva, cultural y recreativa, como estímulo que permita facilitar la asistencia a los entrenamientos deportivos o ensayos artísticos. Para dicha actividad se utilizarán los escenarios deportivos de los centros del SENA, o los habilitados por la entidad para dicha actividad.
- 6.24 Monitoreo y Evaluación:** La Dirección General, a través del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, supervisará el presupuesto y el cumplimiento de las políticas y programas de bienestar. A través de las metas e indicadores que mensualmente las regionales deberán remitir de las actividades ejecutadas que permitan evaluar el cumplimiento del plan de bienestar social.
- 6.25 Responsabilidades Institucionales:** Los programas de bienestar no deben suplantar las responsabilidades legales de otras entidades como las Cajas de Compensación Familiar. (Decreto 1083 de 2015; Ver Concepto Sala De Consulta C. E. 00096 de 2017)
- 6.26 Cumplimiento de Directrices Administrativas:** Seguir estrictamente las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública para mejorar los indicadores de gestión, del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG.
- 6.27 Día de la Familia:** Incluir una jornada semestral para la familia, en un día laboral, ya sea en las instalaciones de la entidad, o de la Caja de Compensación familiar. Si no es posible concretar una de estas dos opciones, la Regional deberá dejar constancia de las

gestiones realizadas en el respectivo semestre y los resultados obtenidos, y abrir la posibilidad de compensar el tiempo para el disfrute del día libre remunerado, en las condiciones anotadas en la Circular 2022-000046 de 2022 y en la No. 01-3-2019-000223 de 2019 o las que las modifiquen o sustituyan.

Las actividades que se organicen en el marco de las mencionadas circulares deben ser las que se coordinen con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra vinculado por disposición legal o sea en un sitio de la entidad, **que no genere erogación con cargo al rubro de bienestar a funcionarios** “C-3603-1300-14-0-3603025-02 y/o A-02-02-02-009-006” o los que lo modifiquen o sustituyan.

Es importante destacar que esta actividad Día de la Familia es establecida por el Gobierno Nacional a través de la Ley 1857 de 2017 y es diferente al “día de la familia” que se desarrolla en el marco de la Semana de Confraternidad.

6.28 Plan de Bienestar e Incentivos: Ajustar el plan de bienestar social e incentivos a las disposiciones del Gobierno Nacional y el SENA, enfocándose en la salud de los funcionarios.

6.29 Cumplimiento de Acuerdos Colectivos: Todas las Regionales del SENA deben adherirse a la Resolución 01-00032 de 2022 y los puntos del Acuerdo Colectivo relacionados con el Plan de Bienestar. A continuación, se transcriben los puntos del Acuerdo Colectivo vigente Resolución 01-00032 de 2022, relacionados con este Plan de Bienestar:

4.4. La Dirección General del SENA en cumplimiento de los puntos acordados en negociaciones colectivas anteriores y contenidas en acuerdos vigentes, garantizará la asignación para los programas de bienestar social y tendrá como base el presupuesto vigente a 31 de diciembre de cada año incrementado con el IPC proyectado para la

18

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

respectiva vigencia; en caso de incremento en el número de cargos de la planta de personal del SENA, la Entidad aumentará la asignación de recursos de manera proporcional a esos cargos.

A más tardar el 15 de diciembre de cada año, se emitirán los lineamientos a aplicar en la siguiente vigencia y en el mes de enero, el SENA asignará los recursos para el desarrollo de las actividades de bienestar social para los empleados públicos de la entidad y sus familias. Cada una de las regionales con la participación de los Comités de Bienestar regionales, elaborará y ejecutará su Plan. Los comités regionales realizarán seguimiento mensual a la ejecución de las actividades y el presupuesto, en las matrices en línea que para tal fin deben diligenciar las regionales. La Dirección General hará seguimiento semestral a la ejecución de los planes de bienestar en cada una de las regionales.

En las actividades de bienestar que se programen, por ningún motivo el SENA exigirá aportes monetarios a los empleados ni a sus familias.

En las actividades programadas para el grupo familiar, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, podrán participar el cónyuge o compañero(a) permanente del empleado, sus padres e hijos hasta los 25 años o discapacitados, que dependan económicamente del servidor público.

4.5. *Los comités regionales de bienestar elaborarán, aprobarán y remitirán a la Dirección General a más tardar la última semana de enero sus planes regionales de bienestar, de conformidad con los lineamientos establecidos para tal fin. La Dirección General y las Regionales elaborarán e iniciarán dentro de los quince primeros días de febrero el cronograma de la contratación para la ejecución del plan de acuerdo con la normatividad vigente, que será entregado al Comité de Bienestar para su seguimiento.*

Las Regionales del SENA, previa concertación con el comité de bienestar remitirán a la Dirección General la última semana de enero la programación de actividades de bienestar a realizar durante toda la vigencia, con la proyección de la ejecución de presupuesto asignado para dicho año, así como a las organizaciones sindicales.

4.7. En los años 2022 y 2023, el SENA continuará otorgando a los empleados administrativos los días de participación en la semana de la confraternidad pactados en el numeral 2.1.3. del Acta de concertación laboral de 2015, en las condiciones que allí se establecen. Adicionalmente, el SENA abrirá a partir del 2022, espacios de participación de los empleados administrativos en las actividades lúdicas, recreativas y de integración programadas para la semana de la confraternidad, por un día más entre lunes y viernes, previa compensación del tiempo laboral de este día, para lo cual el SENA modificará los correspondientes actos administrativos antes del inicio de esa semana en el 2022.

La Dirección General implementará mecanismos para el seguimiento a la ejecución del plan de bienestar en las Regionales y en caso de evidenciar necesidades de mejora o conductas que puedan tener incidencia disciplinaria, dará traslado a la Oficina de Control Interno y a la Oficina de Control Interno Disciplinario para lo de su competencia.

4.8. Los Directores Regionales en coordinación con el respectivo Comité de Bienestar, gestionarán en sus regionales, convenios y alianzas de servicios con las Cajas de Compensación Familiar, tales como, teatros, museos, escenarios deportivos, entre otros, con el objeto de realizar actividades relacionadas con el Plan de Bienestar incluyendo a sus beneficiarios.

Los comités regionales realizarán seguimiento mensual a la ejecución de las actividades y el presupuesto, en las matrices en línea que para tal fin diligencian las

regionales, a las cuales tendrán acceso de consulta a través del link que se remitirá a los presidentes de las organizaciones sindicales.

4.9. A partir de la firma del presente acuerdo, los informes de ejecución y seguimiento del plan de bienestar de los empleados públicos del SENA, en las Regionales y Centros, serán presentados y analizados en las reuniones de relacionamiento sindical de cada regional, cuando la agenda concertada con las organizaciones sindicales incluya el tema.

...Se unen 4.15. y 4.16. El SENA se compromete a emitir, dentro de los dos meses siguientes a la firma del acuerdo colectivo, circular con los lineamientos para que las regionales del SENA donde no haya infraestructura para la realización de alguna actividad incluida en el plan de bienestar de los empleados, pueda ser realizada en una ciudad de los departamentos circundantes, siempre y cuando el Comité de Bienestar certifique esta situación y exista la disponibilidad presupuestal para hacerlo. El lineamiento que se emita no incluirá la programación de la semana de la confraternidad, la cual está regulada por otra normatividad.

4.17. El SENA entregará a las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo la ejecución del plan de bienestar de los años 2019 y 2020, señalando los porcentajes de ejecución.

5.7. El SENA aumentará en un 10% el rubro de “Servicios para Estímulos Educación Formal” la vigencia 2022, y en la vigencia 2023 aumentará ese valor, con el IPC acumulado a 31 de diciembre de 2022.

5.8. El SENA continuará gestionando la suscripción, ampliación y/o prorroga de convenios marco de cooperación técnica con Instituciones de Educación Superior a nivel nacional, debidamente autorizadas, en el marco de los programas de bienestar

social. El SENA remitirá cuatrimestralmente un informe a las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo, con las gestiones adelantadas y los resultados obtenidos. Adicionalmente, el SENA remitirá a las organizaciones sindicales, dentro del mes siguiente a la firma del presente Acuerdo, el listado de las universidades con convenio y el porcentaje de descuento; y se publicará para conocimiento de los funcionarios en la página web del SENA.

5.9. *En el marco del programa de bienestar social y estímulos, dentro de los convenios que se suscriban, amplíen o prorroguen a partir de la firma del acuerdo de esta negociación, podrán ser incluidos los hijos de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que cumplan los requisitos indicados en la Resolución 1-0192 de 2020 o la que haga sus veces; en caso de que una vez asignados los cupos para los empleados indicados en el punto anterior y sus hijos, queden cupos disponibles en estos convenios, estos podrán ser asignados a los hijos de los empleados temporales y en nombramiento provisional, así como a los cónyuges o compañeros (as) permanentes de los empleados, que no posean título profesional universitario.*

Para los hijos y los cónyuges, o compañeros (as) permanentes el porcentaje de financiación será el que concerté el SENA en el convenio que suscriba con la respectiva Institución de Educación Superior, lo cual será indicado en la (s) convocatoria (s) que realizará el SENA para la asignación de los cupos.

11.11. *El SENA, dentro de las actividades que convoque de manera colectiva a sus empleados, o en los eventos culturales, incluirá dentro de la agenda un punto para hacerle reconocimiento a los empleados que saldrán de la entidad a disfrutar su pensión de jubilación o vejez, agradeciéndoles sus servicios prestados a la institución.*

7 Cobertura. - Beneficiarios del programa de bienestar social

Acorde con lo establecido por los Decretos 1567 de 1998, 1083 de 2015 y 051 de 2018, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral, serán todos los servidores públicos de la entidad y sus familias (se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor)

8 Diseño y formulación del programa de Bienestar Social e incentivos. -

El Programa de Bienestar Social e incentivos 2024, se elabora de conformidad con la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020 y su normatividad vigente o las que la modifiquen o sustituyan, donde se establecen los criterios para desarrollar los programas de Protección y servicios sociales (deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos, culturales, de apoyo para educación formal), y la calidad de vida laboral dirigidas a los funcionarios y sus familias. De manera adicional se deben tener en cuenta los lineamientos dados en por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, como el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022.

9 Metodología para el diagnóstico de necesidades de Bienestar Social e incentivos. –

Teniendo en cuenta que el Plan de Bienestar Social e incentivos debe incluir las necesidades de todos los funcionarios del SENA a nivel nacional, para el correcto diagnóstico se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

9.1 Caracterización de la población

Para la construcción del sistema de estímulos es necesario tener en cuenta la caracterización de los servidores públicos. El SENA es responsable de esta, para así tener claridad sobre qué tipo de programas de bienestar o programas de incentivos van a ser más atractivos para los servidores y van a responder eficazmente a sus necesidades.

El SENA cuenta con una planta de personal de 9.932 cargos³, la cual se encuentra distribuida en las diferentes regionales de la siguiente forma:

Tabla 1 Distribución Regionales

Regional	Número de funcionarios
Amazonas	43
Antioquia	1178
Arauca	53
Atlántico	511
Bolívar	346
Boyacá	320
Caldas	311
Caquetá	68
Casanare	64
Cauca	247
Cesar	237
Chocó	59
Cordoba	200

³ Información aportada por Grupo de Relaciones Laborales de la planta asignada para octubre de 2023.

Regional	Número de funcionarios
Cundinamarca	534
Dirección General	278
Distrito Capital	1515
Guainía	33
Guajira	170
Guaviare	47
Huila	286
Magdalena	169
Meta	204
Norte de Santander	222
Nariño	234
Putumayo	49
Quindío	191
Risaralda	258
San Andres	64
Santander	588
Sucre	93
Tolima	329
Valle	979
Vaupés	19
Vichada	33
Total, General	9.932

Fuente: Información aportada por Grupo de Relaciones Laborales de la planta asignada para octubre de 2023.

Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla No 1, se resalta que la mayor proporción de los servidores públicos se encuentran ubicados en la grandes Capitales de

25

Dirección General

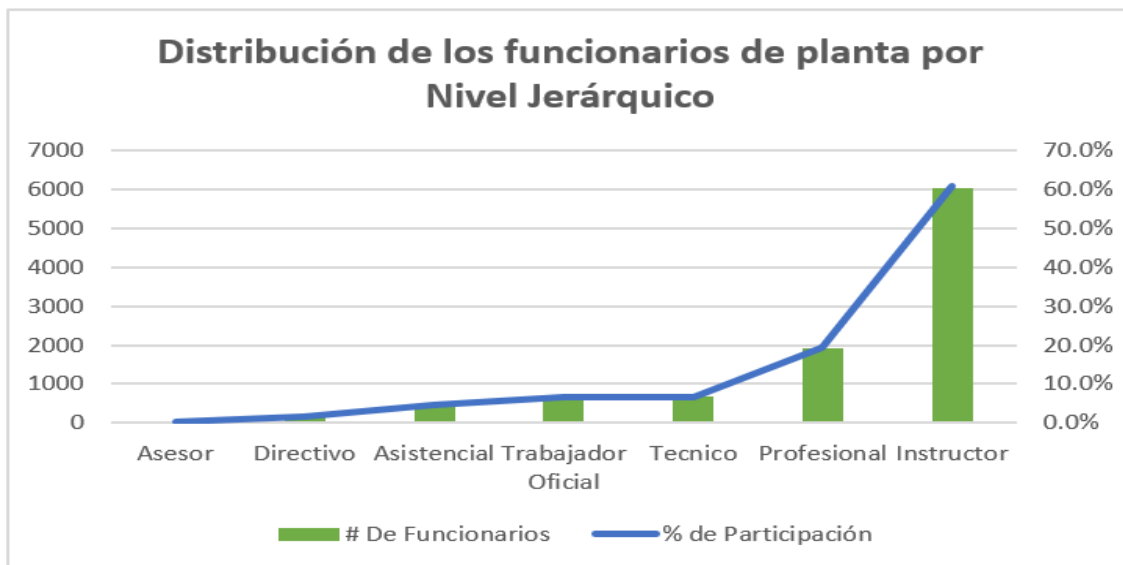
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

Colombia. En cuanto a la distribución de planta de personal por nivel jerárquico, se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 2 Distribución nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	# De funcionarios	% Participación
Asesor	37	0.4%
Directivo	467	1.5%
Asistencial	146	4.7%
Trabajador Oficial	6.040	6.6%
Técnico	1.913	6.7%
Profesional	669	19.3%
Instructor	660	60.8%
Total, general	9.932	100%

Gráfico 1 Distribución de los funcionarios de planta por Nivel Jerárquico



Fuente: Información aportada por Grupo de Relaciones Laborales de la planta asignada para octubre de 2023



De acuerdo con los datos anteriores (tabla 2 e ilustración 1), se observa que el mayor porcentaje de la planta pertenece al nivel Instructor, representando el 60.8% de esta, mientras que en los niveles restantes de la planta ocupa el 39.2%.

Para la caracterización de la población se diseñó una encuesta que fue socializada con el Comité Nacional de Bienestar y enviado en octubre de 2023 a todos los Servidores Públicos del SENA y contó con la participación de 6.941 funcionarios, el 70% de la planta de personal SENA.

La tabulación de los resultados fue realizada en la herramienta Power BI, los cuales se pueden visualizar por Regional y/ Centro de Formación Profesional Integral en el siguiente enlace:

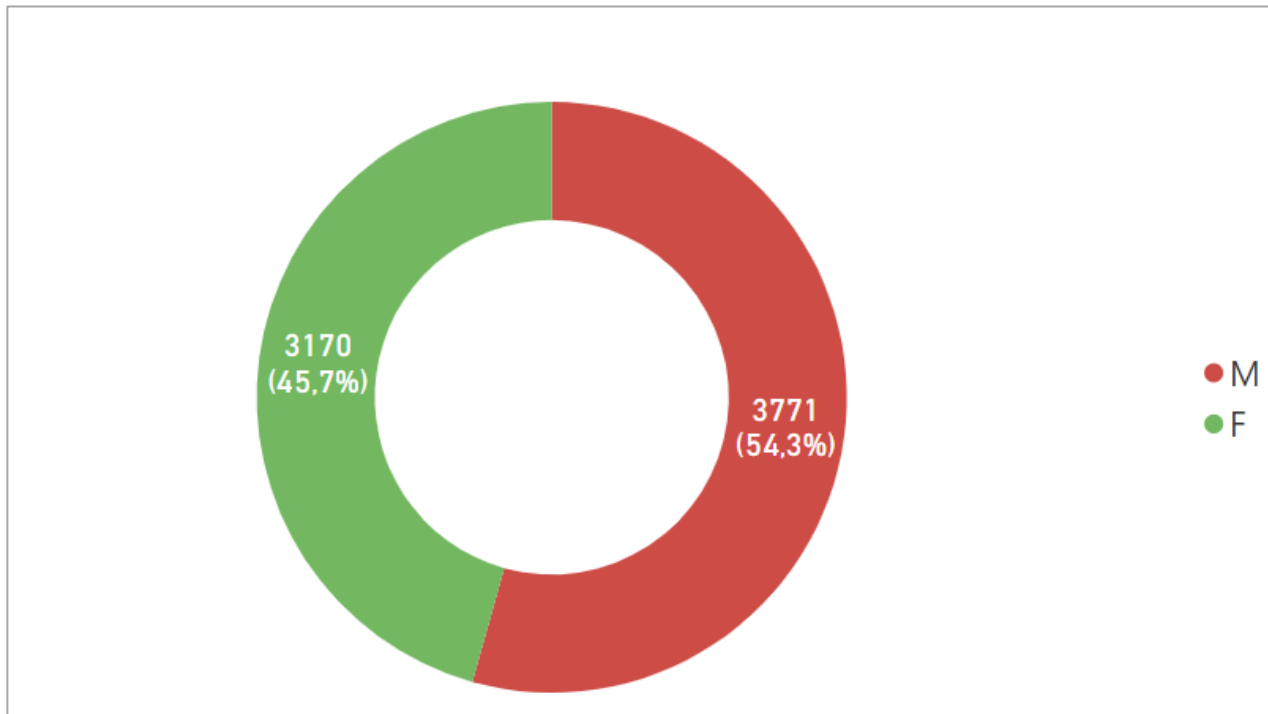
[Página de informe Power Bi de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2024](#)

Los resultados para la caracterización de la población para del Plan de Bienestar Social e incentivos 2024 a nivel nacional son los siguientes:



- El 54,3% de los funcionarios son de género masculino, mientras que el 45,7% son de género femenino.

Ilustración 1 Género de los funcionarios SENA



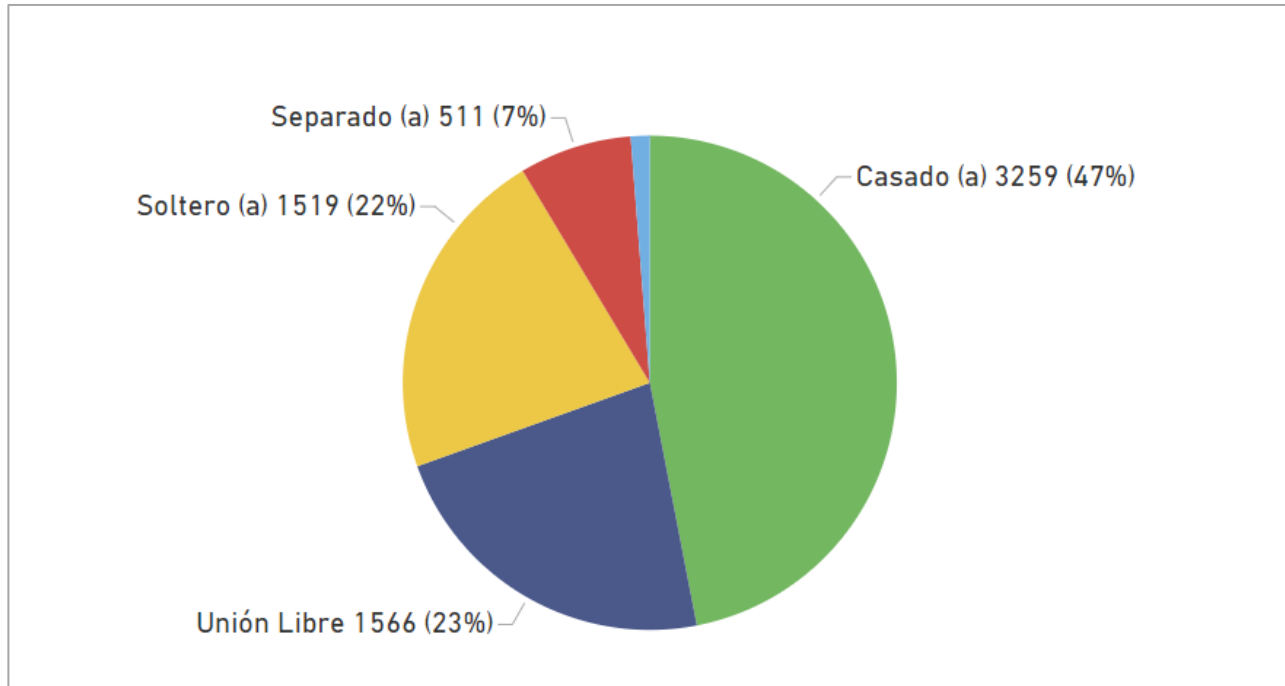
Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



- El 70% de la población encuestada es casado(a) y en unión libre, el 22% es soltero(a), el 7% es separado(a) y el % viudo(a).

Ilustración 2 Estado Civil de los funcionarios SENA

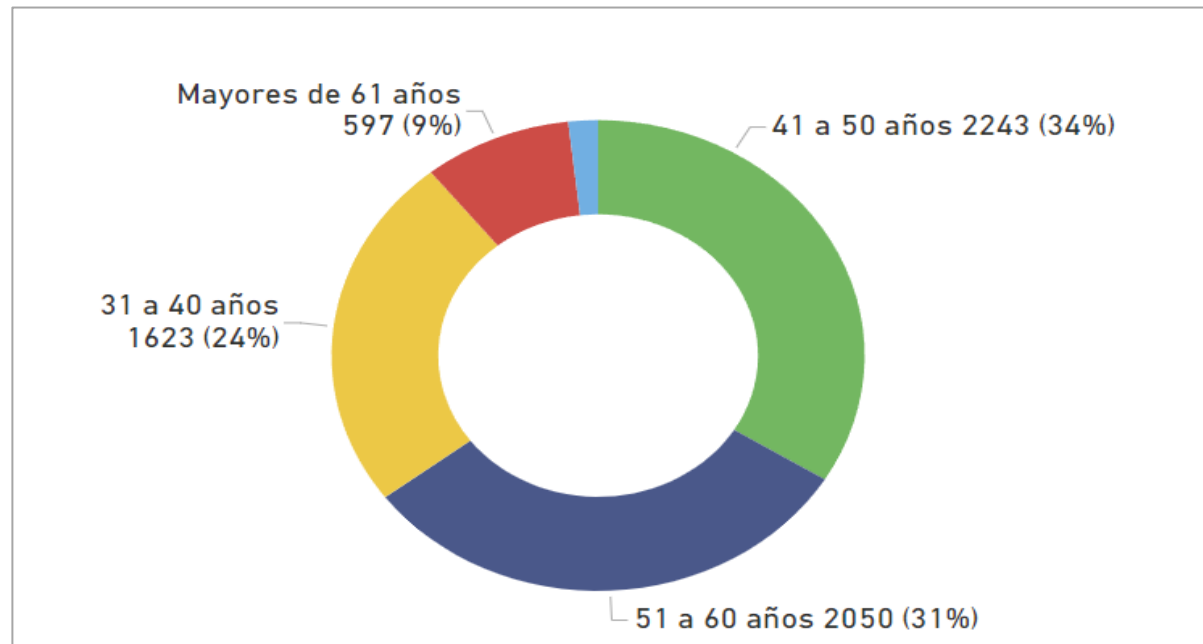


Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

- El 34% de la población encuestada se encuentra en el rango de edad de 41 a 50 años, el 31% se encuentran entre los 51 a 60 años, el 24% está en los 31 a 40 años, el 9% es mayor de 61 años y el 2% se encuentra en el rango de edad de 20 a 30 años.

Ilustración 3 Rango de Edad de los funcionarios

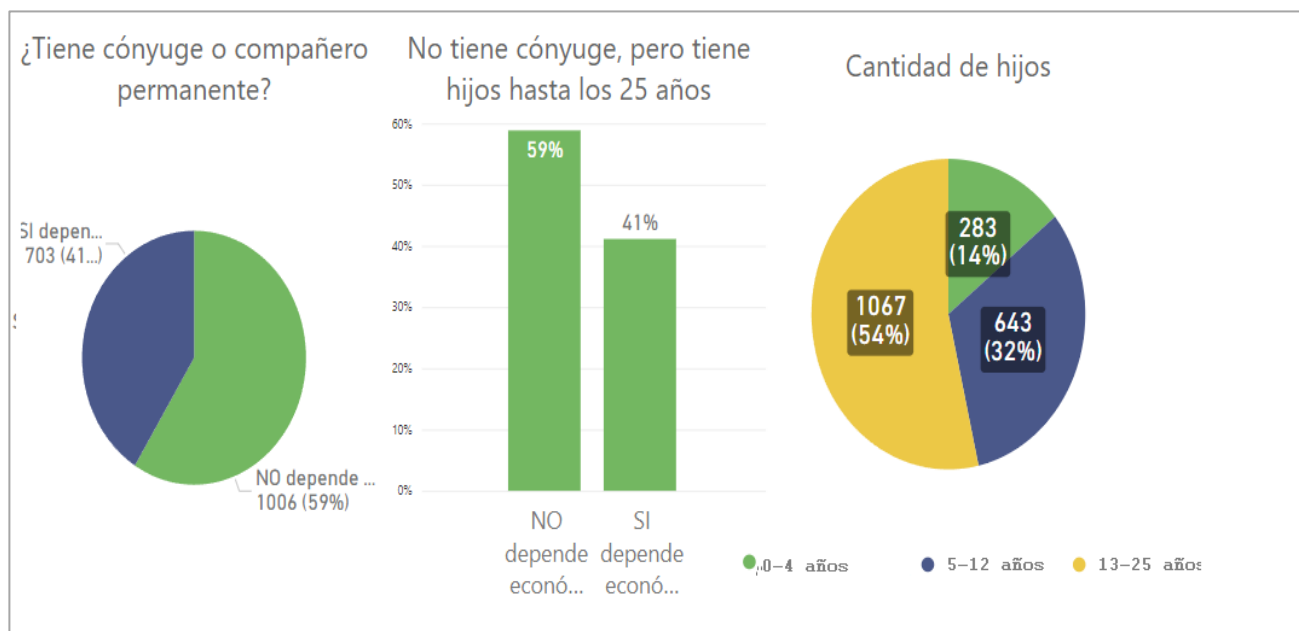


Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

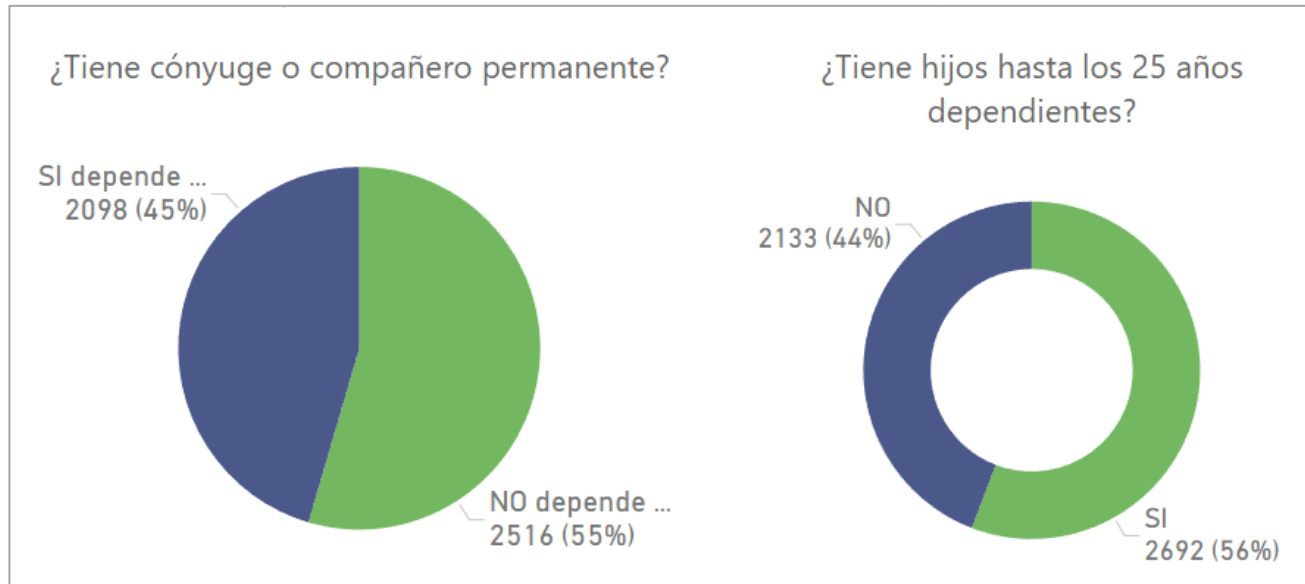
- El 59% de los funcionarios no tienen cónyuge que dependa económicamente del funcionario, y de estos el 41% tiene hijos dependientes. Los hijos de los funcionarios sin cónyuge se encuentran principalmente en un rango de edad de 13 a 25 años con un 54%, en el rango de 5 a 12 años con un porcentaje de 32% y de 0 a 4 años con un 14%.

Ilustración 4 Beneficiarios de funcionarios - sin cónyuge con hijos hasta los 25 años dependientes



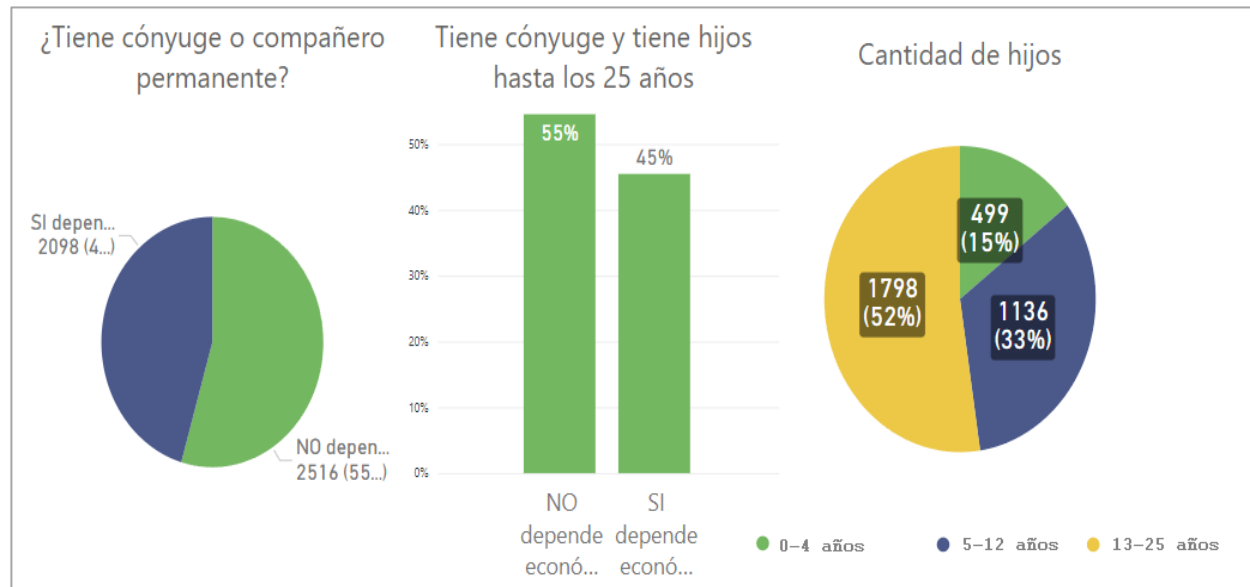
- Los funcionarios con cónyuge que dependen económicamente del funcionario corresponden al 45% de los cuales el 44% **no** tienen hijos.

Ilustración 5 Beneficiarios de funcionarios - con cónyuge sin hijos hasta los 25 años dependientes



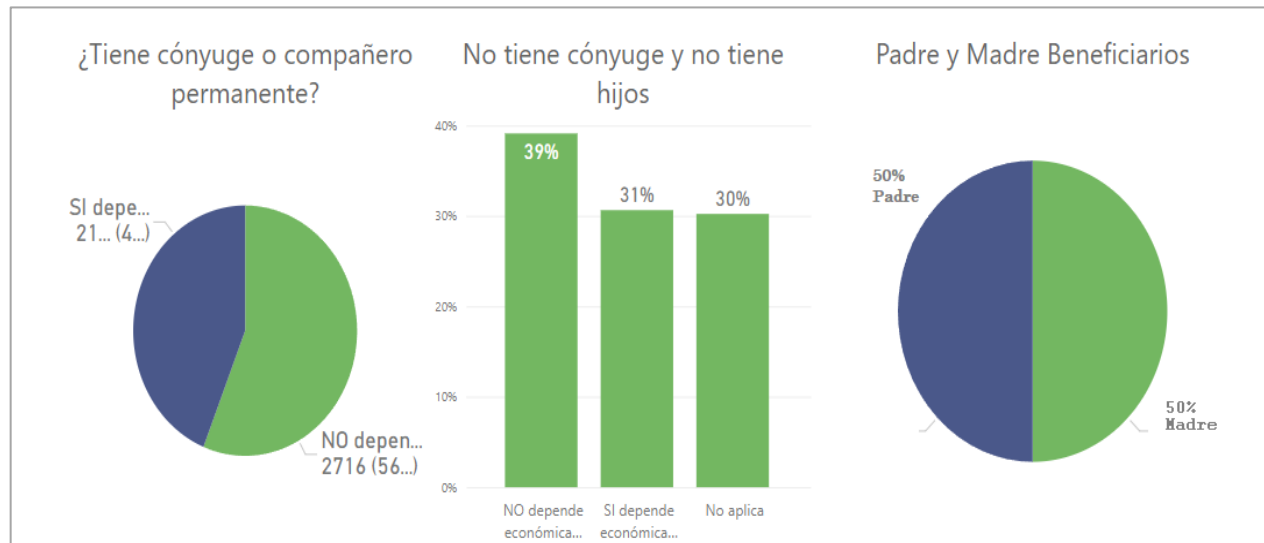
- Del 41% de los funcionarios que tienen cónyuge, el 45% tiene hijos hasta los 25 años que dependen económicamente de ellos, los cuales se distribuyen en los siguientes rangos de edad: el 52% de 13 a 25 años, el 33% de 5 a 12 años y el 15% de 0 a 4 años.

Ilustración 6 Beneficiarios de Funcionarios - con cónyuge e hijos hasta los 25 años dependientes



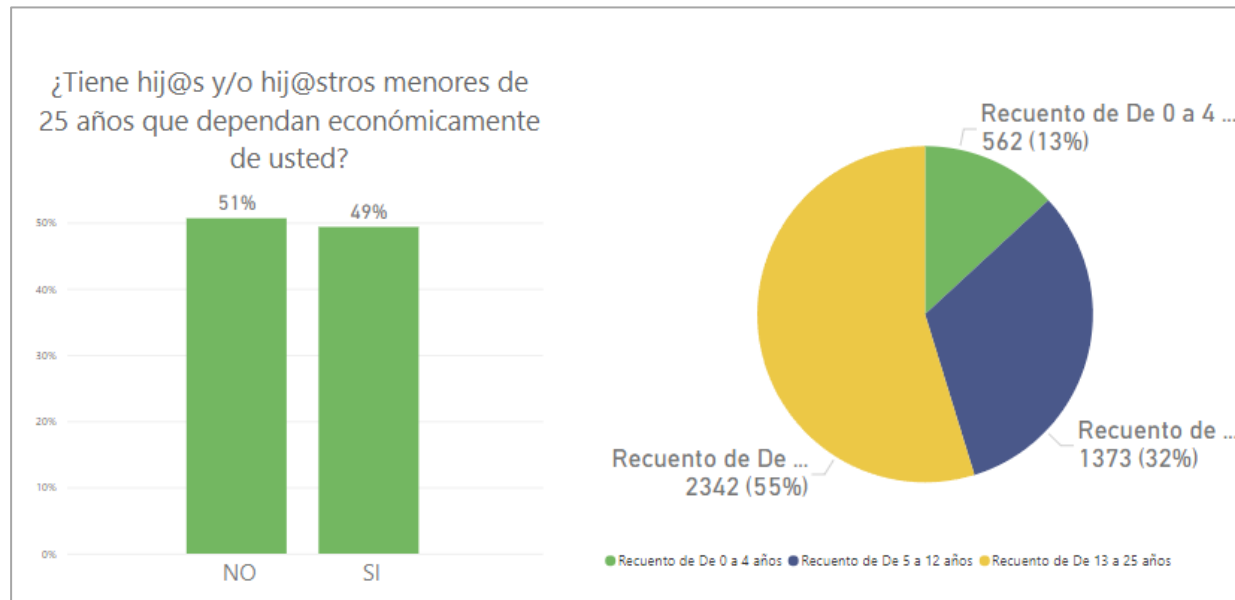
- Del 56% de funcionarios que no tienen cónyuge, el 44% **no** tiene hijos en el rango de edad de 0 a 25 años; para estos casos el funcionario tiene padre o madre que depende económicamente del funcionario, con un porcentaje del 38% y 62% respectivamente.

Ilustración 7 Beneficiarios de Funcionarios sin cónyuge y sin hijos hasta los 25 años



- El 49% de los funcionarios que respondieron la encuesta tienen hijos o hijastros menores de 25 años que dependen económicamente de ellos, los hijos de los funcionarios se distribuyen en los siguientes rangos de edad: 55% de 13 a 25 años, 32% de 5 a 12 años, 13% de 0 a 4 años. En promedio los funcionarios tienen **2 hijos**.

Ilustración 8 Hijos de los Funcionarios



9.2 Autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano GETH.

De conformidad al diagnóstico de las variables de la matriz de GETH evidencia una calificación de 98,5 ubicándola en un nivel de madurez: “Consolidación”:

Ilustración 9 Rutas de creación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	99.8	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	100
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	99
		- Ruta para generar innovación con pasión	100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	97.0	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	95
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	99
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	96
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	99
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	99.3	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	99
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	99
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	98.6	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	98
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	100
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	98.1	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	98

Fuente: Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano, noviembre 2023

El plan de capacitación se enfocará en tres estrategias principales:

Ruta de la Felicidad:

- Espacios de Esparcimiento: espacios y tiempos dedicados para que los empleados puedan realizar actividades personales, profesionales o de ocio. Estos momentos para compartir con sus familias o para su crecimiento personal serán clave para su compromiso y motivación hacia la entidad.
- Reconocimiento y Motivación: Los gestos de reconocimiento, como felicitaciones o actividades públicas, para valorar su contribución y antigüedad. Estos incentivos fomentarán la motivación y el compromiso de los Servidores Públicos.
- Promoción de la Innovación: Se creará un ambiente que permita la libre expresión de ideas y fomente la innovación.

Ruta del Servicio

- Cultura de Servicio: Se desarrollará una cultura de servicio, con un enfoque en el bienestar y el desarrollo de los servidores públicos. Esto incluirá un cambio cultural orientado a generar convicciones firmes y mecanismos innovadores para la satisfacción ciudadana.
- Bienestar y Logro: La cultura organizacional se basará en valores, orientación a resultados y, fundamentalmente, en el bienestar de los empleados para asegurar un compromiso y desarrollo sostenido.

Ruta del Crecimiento

Apoyo en Educación Formal: Brindando apoyos en educación formal a los funcionarios, de acuerdo con el artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 y la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020 o las que la modifiquen o sustituyan. Fomentando su formación en carreras de pregrado y posgrado, mejorando su competencia y calidad en el servicio público.

Estas estrategias están diseñadas para crear un entorno laboral más satisfactorio y productivo, donde cada servidor se sienta valorado, motivado y en constante crecimiento.

9.3 Diseño, tabulación y análisis del diagnóstico de bienestar.

Se diseñó un formulario diagnóstico de necesidades de bienestar, el cual fue socializado con el Comité Nacional de Bienestar y enviado en octubre de 2023 a todos los Servidores Públicos del SENA, con el propósito de identificar sus necesidades y establecer estrategias para que estas puedan tener la mayor cobertura posible.

La encuesta de bienestar fue enviada a todos los Servidores Públicos a nivel nacional y contó con la participación de 6.941 funcionarios, el 70% de la planta de personal SENA. La tabulación de los resultados fue realizada en la herramienta Power BI, los cuales se pueden visualizar por Regional y/ Centro de Formación Profesional Integral en el siguiente enlace:

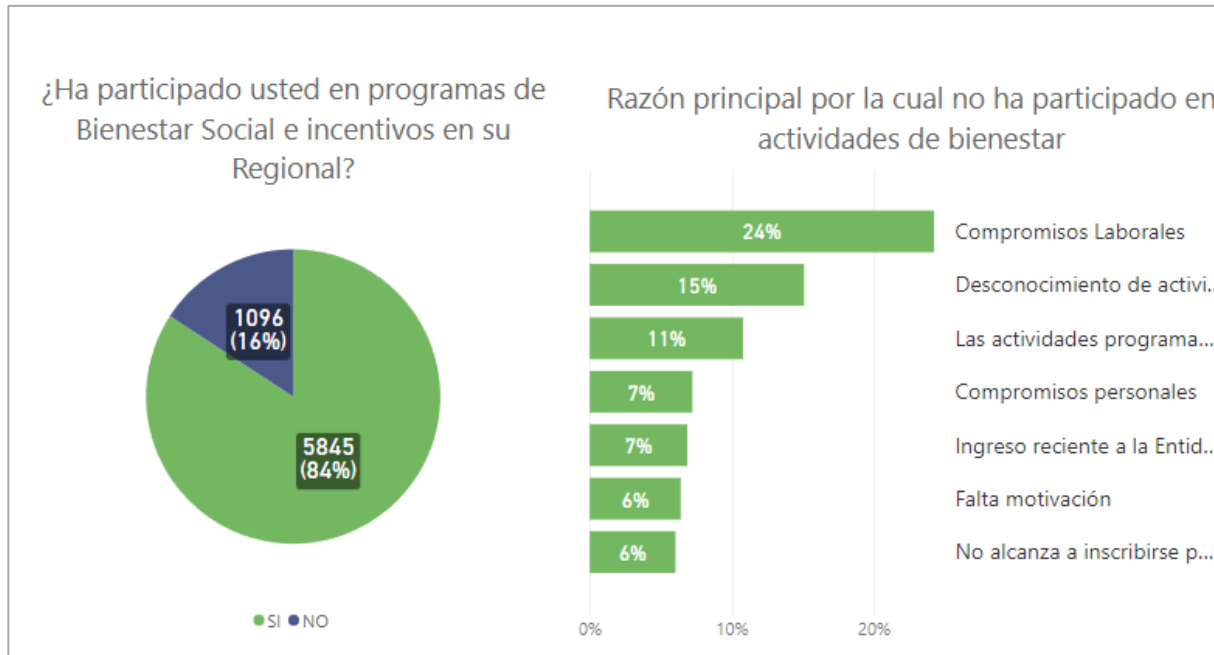
[Página de informe Power Bi de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2024](#)

Los resultados para el diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2024 a nivel nacional son los siguientes:



- El 84% de los funcionarios del SENA conoce los programas de bienestar y hace uso estos. Del 16% de los funcionarios del SENA que no ha participado en el plan de bienestar social e incentivos, el 24% indica que la razón es por compromisos laborales, 15% desconoce las actividades programadas y el 11% las actividades programadas no son de su interés.

Ilustración 10 Participación en Actividades de Bienestar

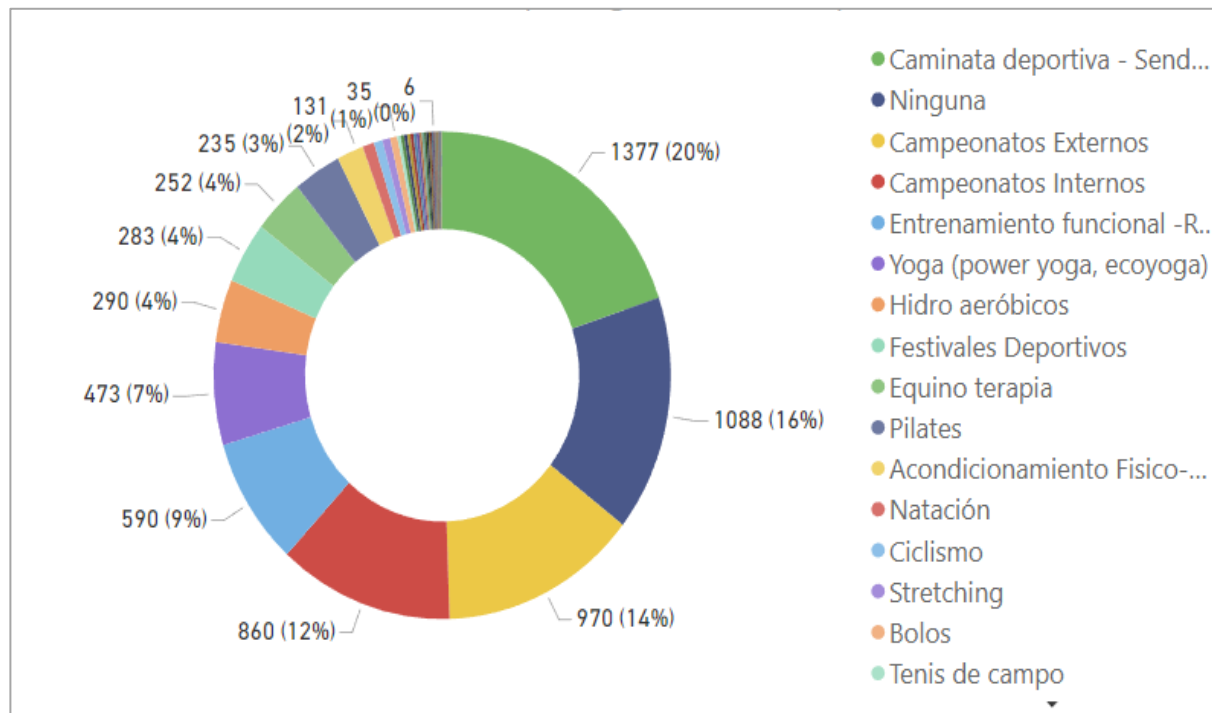


Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

- Las cuatro principales preferencias de los funcionarios en actividades deportivas son: camina deportiva – senderismo 20%, campeonatos externos 14%, campeonatos internos 12% y entrenamiento funcional 9%.

Ilustración 11 Prioridad en programa deportivo

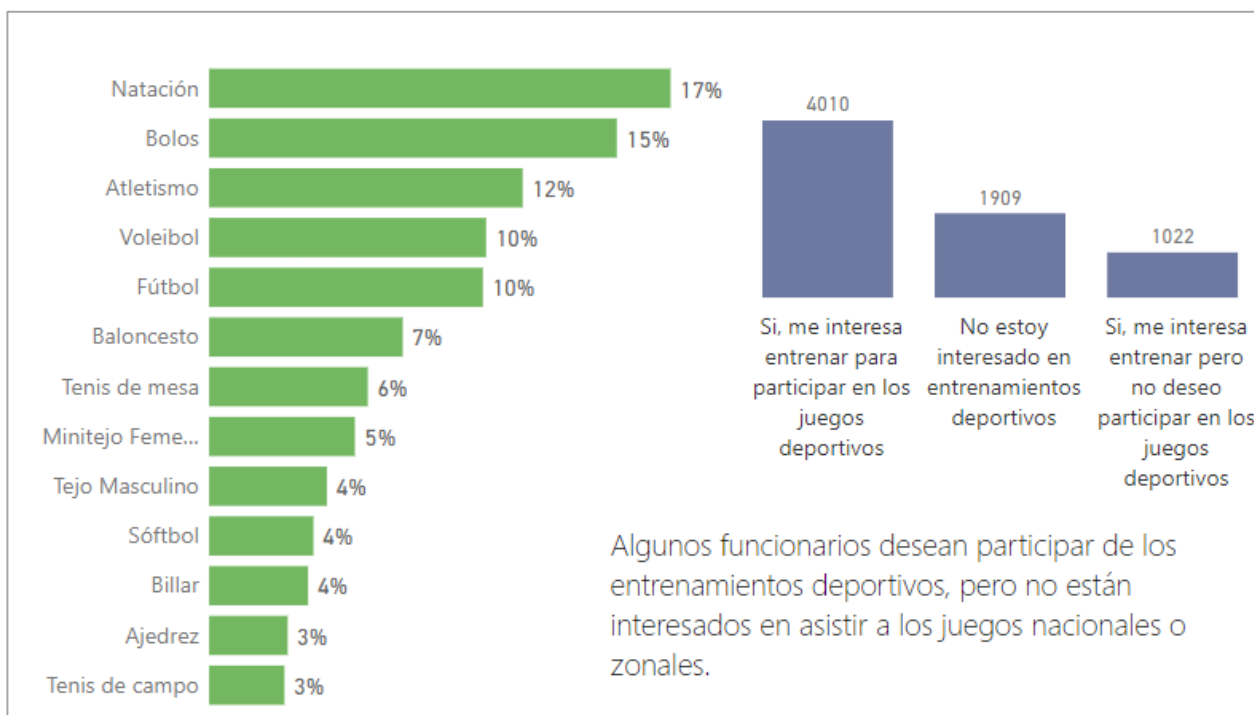


Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

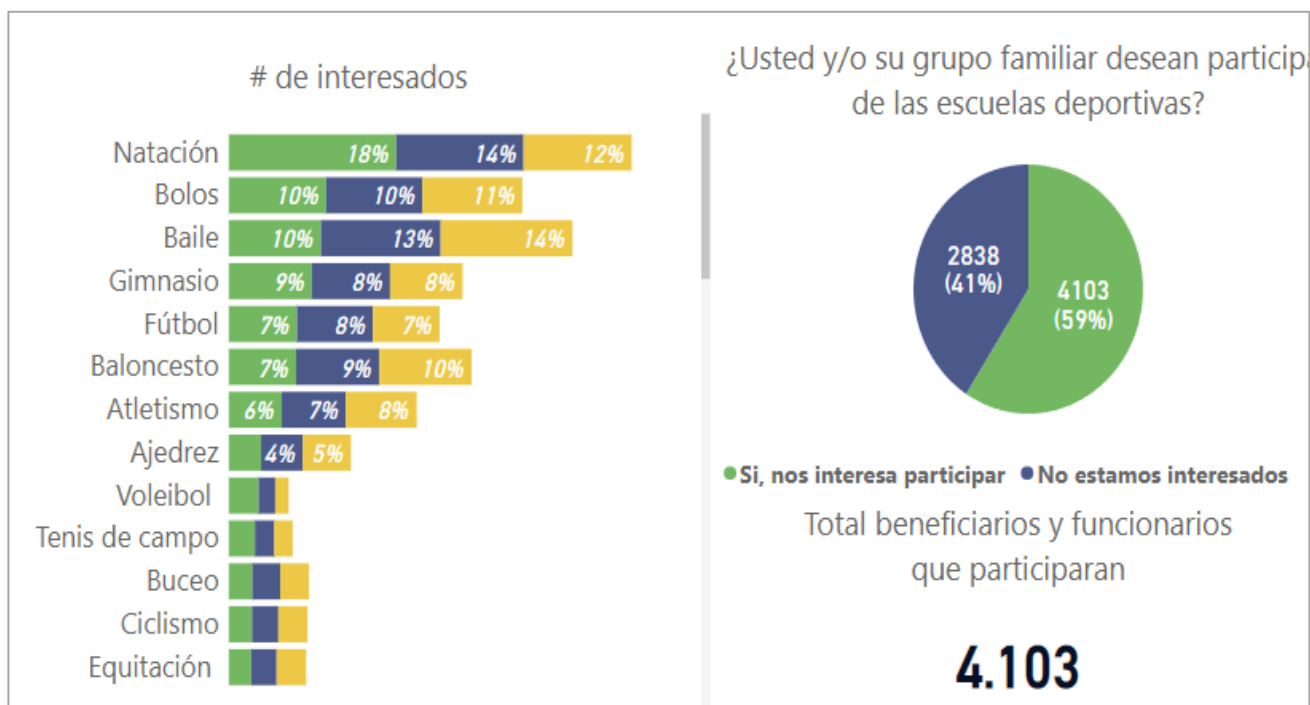
- Las cinco principales preferencias de los funcionarios en entrenamientos deportivos son: natación, bolos, atletismo, voleibol y Fútbol.

Ilustración 12 Prioridad entrenamientos deportivos



- Las cinco principales preferencias de los funcionarios en escuelas deportivas son: natación, bolos, baile, gimnasio y fútbol. El total de interesados en participar es del 59%.

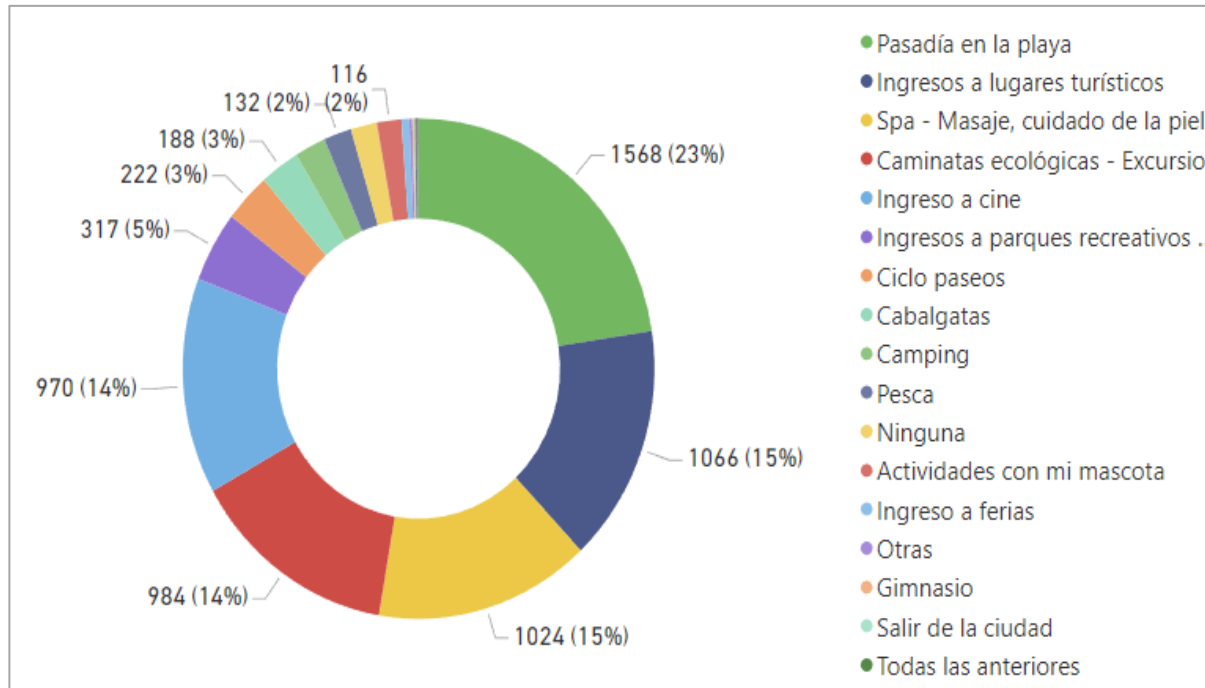
Ilustración 13 Prioridad en escuelas deportivas





- Las cinco principales preferencias en actividades recreativas para los funcionarios son: pasadía en la playa 23%, ingresos a lugares turísticos 15%, Spa, masajes cuidado de la piel 15%, caminatas ecológicas – excursiones 14%, e Ingresos a cine 14%.

Ilustración 14 Prioridades en programa recreativo

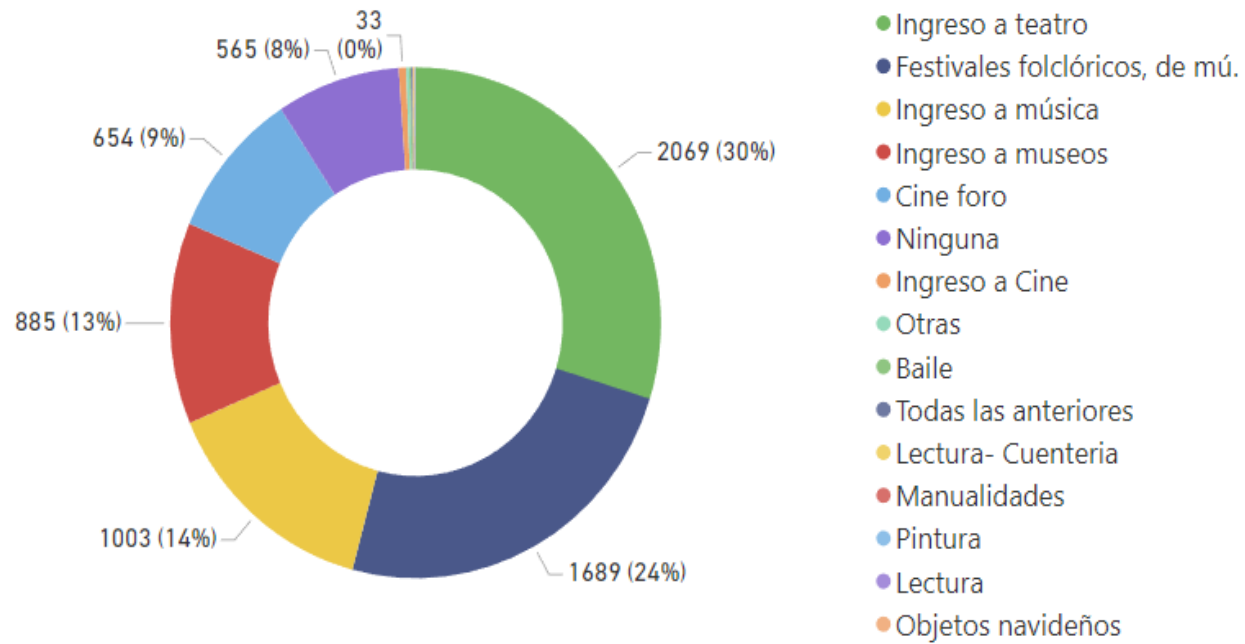


Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

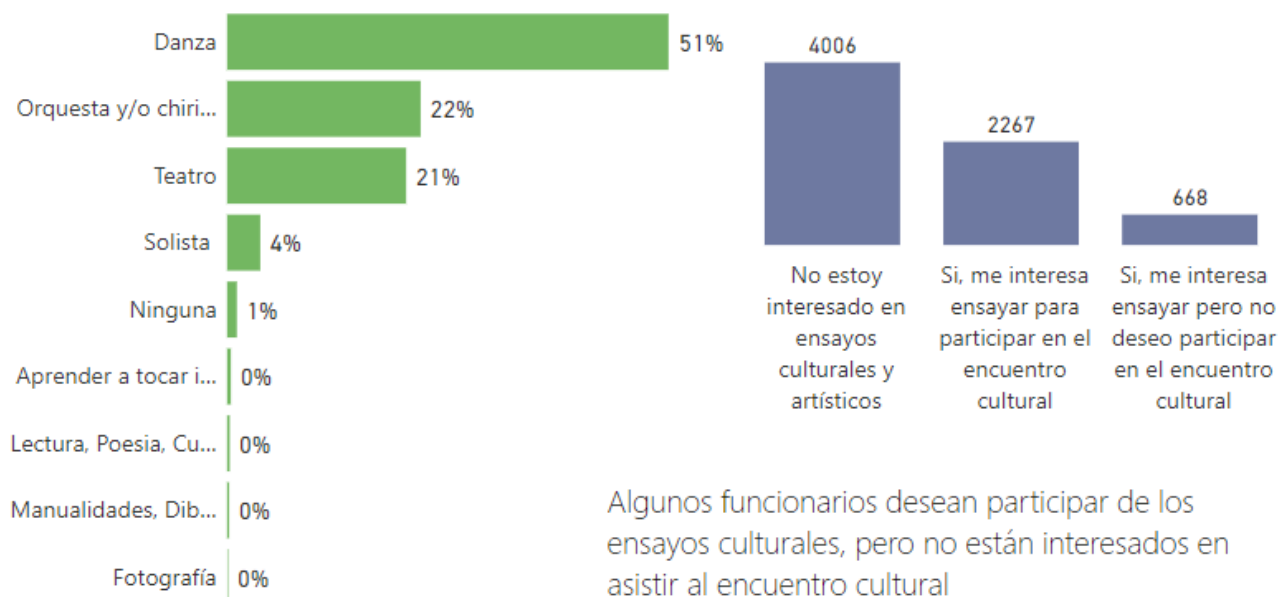
- Las cuatro principales preferencias de los funcionarios en actividades culturales son: ingreso al teatro 30%, festivales folclóricos, de música entre otros culturales 24%, Ingreso a música 14%, e ingreso a museos 13%.

Ilustración 15 Prioridad en programa cultural y artístico



- Las tres prioridades en ensayos culturales para los funcionarios son: danza 51%, orquesta y/o chirimías 22% y Teatro 21%

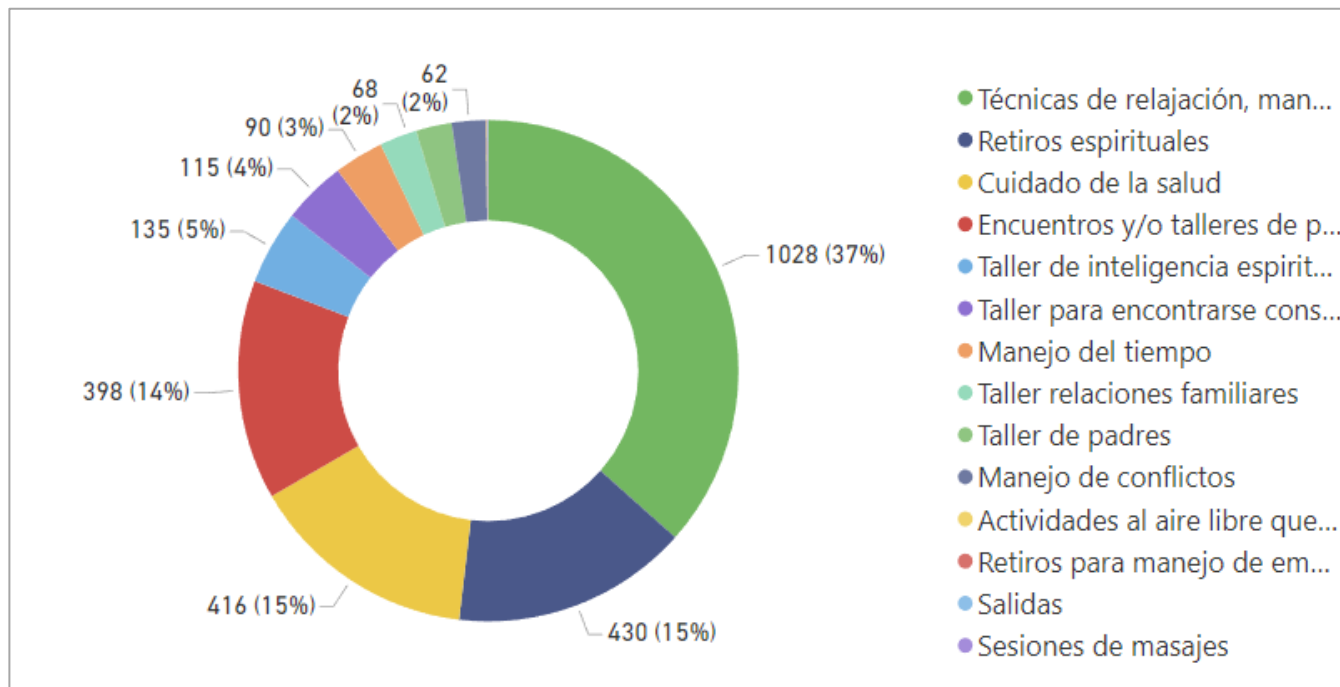
Ilustración 16 Prioridad ensayos culturales



Algunos funcionarios desean participar de los ensayos culturales, pero no están interesados en asistir al encuentro cultural

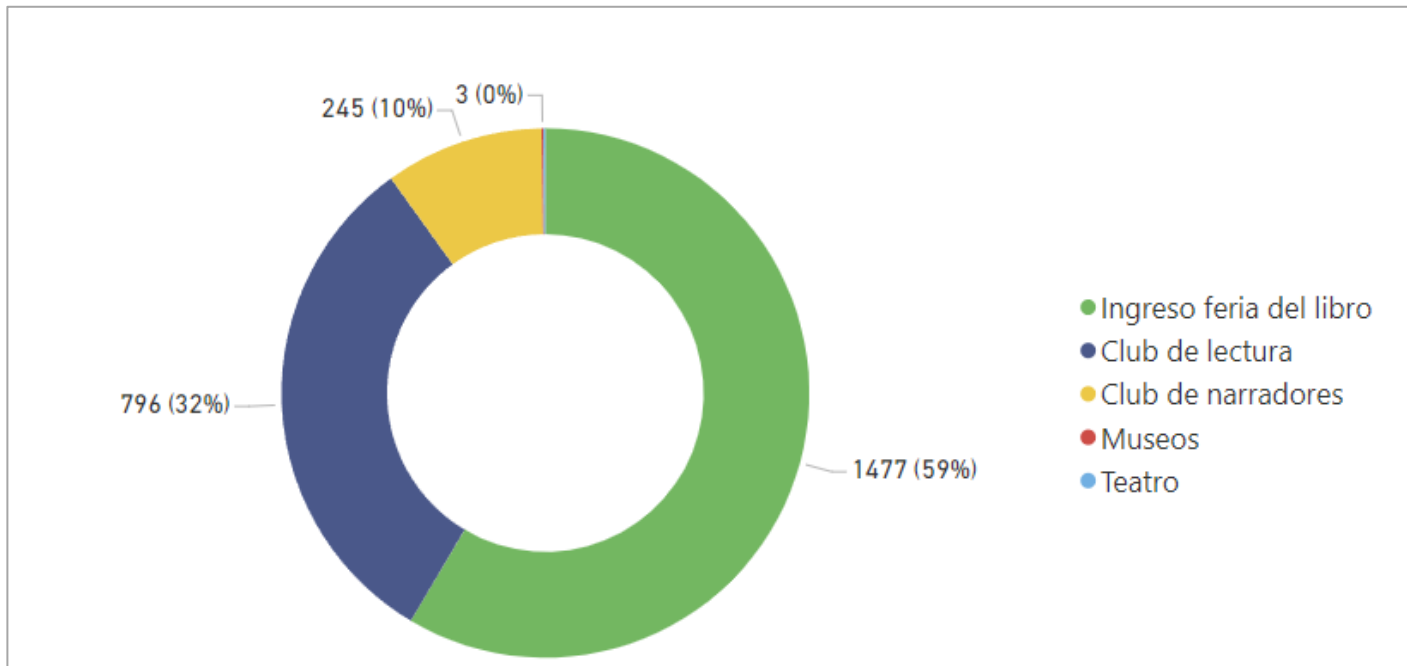
- Las cuatro principales preferencias de los funcionarios en actividades de bienestar espiritual son: técnicas de relajación y manejo del estrés 37%, retiro espiritual 15%, cuidado de la salud 15%, encuentros y/o talleres de parejas el 14%.

Ilustración 17 Prioridad en programa bienestar espiritual



- Las tres principales preferencias de los funcionarios en actividades de promoción de la lectura y espacios de cultura en familia son: ingreso a la feria del libro 59%, club de lectura el 32% y club de narradores 10%.

Ilustración 18 Prioridad en programa de lectura

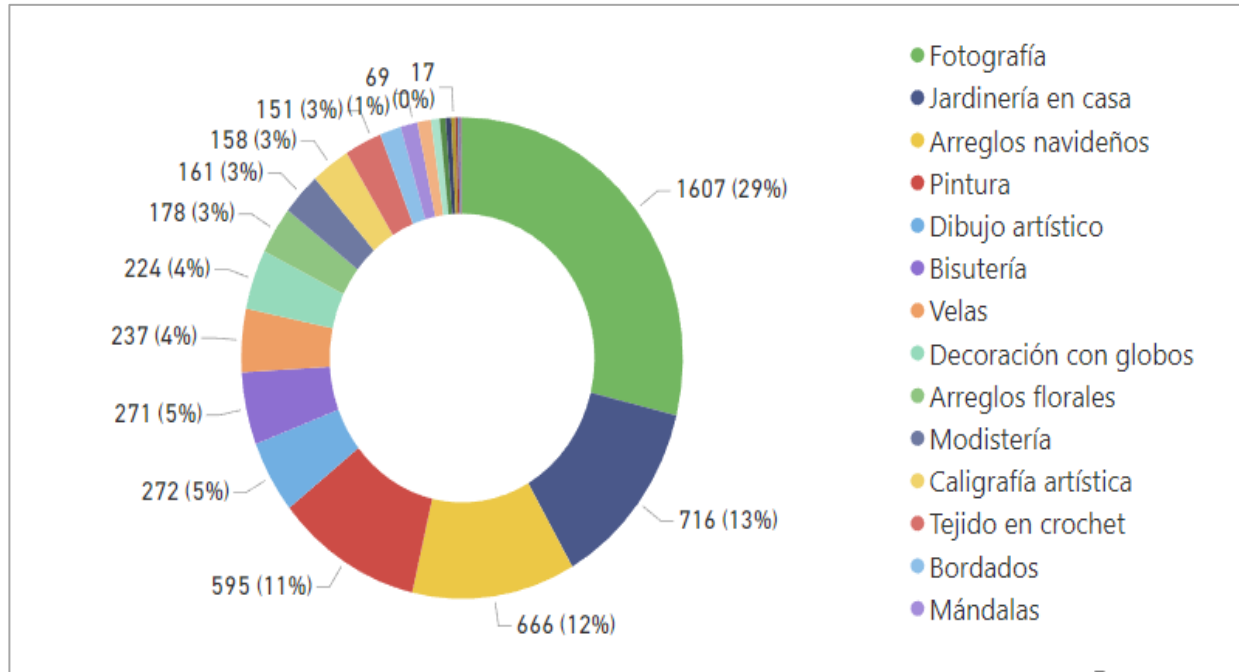


Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

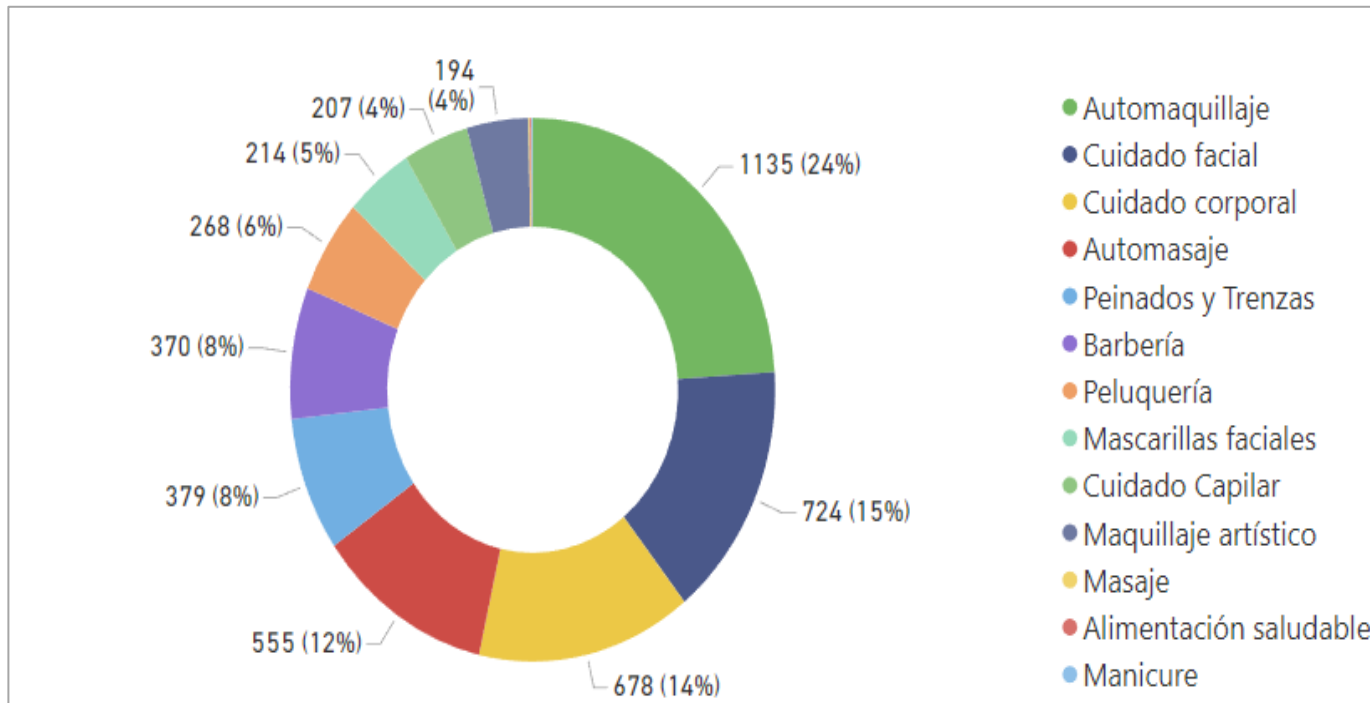
- Las cinco principales preferencias de los funcionarios en actividades de capacitación en artes y artesanías, en manualidades y formación artística son: fotografía el 29%, jardinería en casa 13%, arreglos navideños 12%, pintura 11% dibujo artístico y bisutería cada una con un porcentaje del 4%.

Ilustración 19 Prioridad en programa capacitación artes y artesanías y formación artística



- Las cuatro principales preferencias de los funcionarios en actividades de capacitación en artes y artesanías, en belleza integral son: automaquillaje el 24%, cuidado facial el 15%, cuidado corporal el 14%, y automasaje el 12%.

Ilustración 20 Prioridad en programa capacitación artes y artesanías, belleza integral

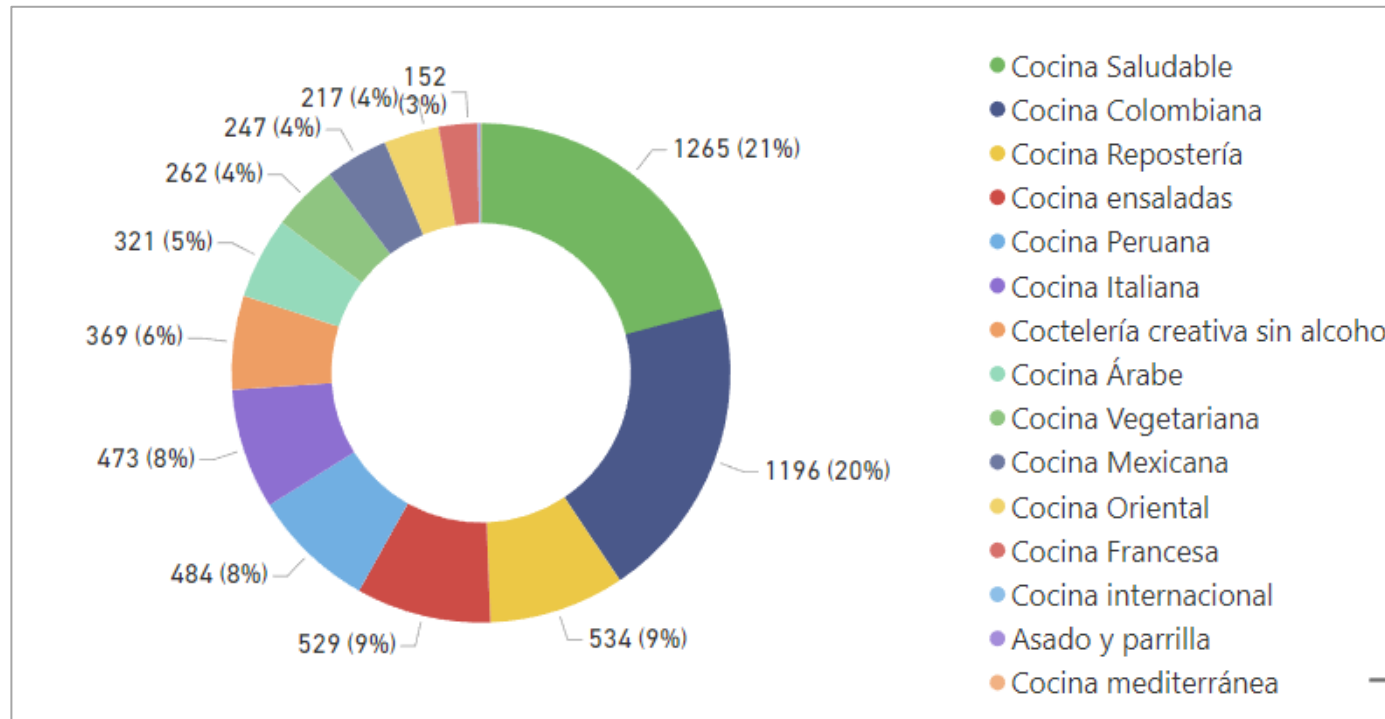


Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

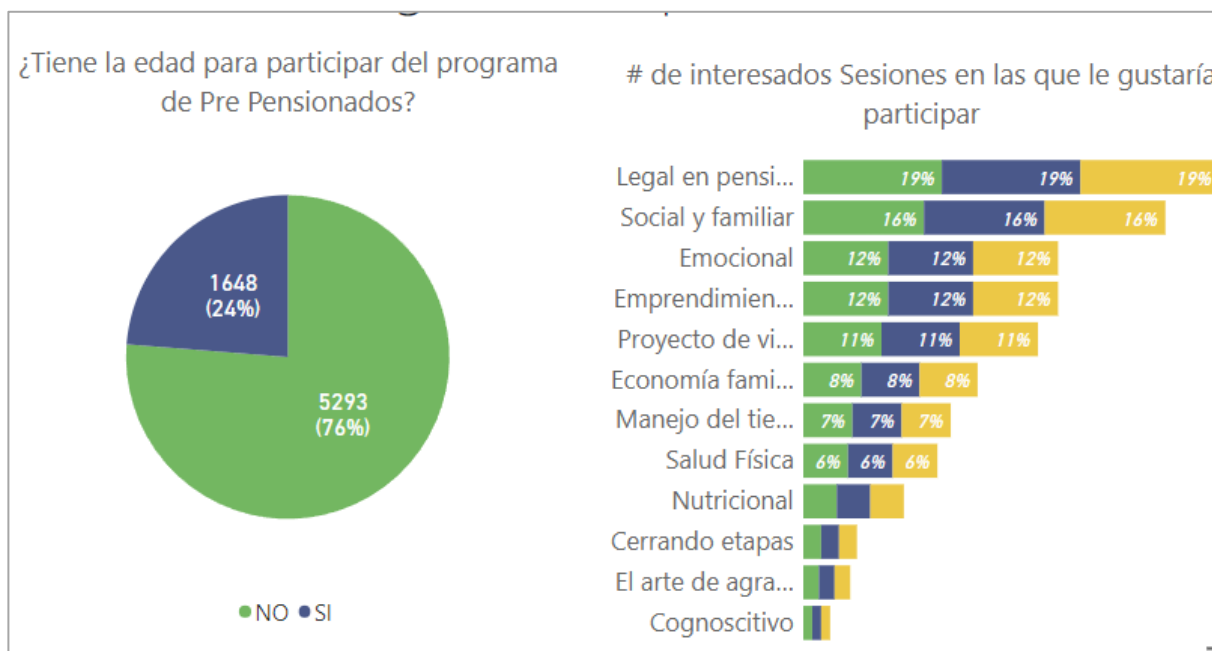
- Las cuatro principales preferencias de los funcionarios en actividades de capacitación en artes y artesanías, en cocina son: cocina saludable 21%, cocina colombiana el 20%, repostería y ensaladas cada una con un porcentaje del 9%.

Ilustración 21 Prioridad en programa capacitación artes y artesanías, cocina



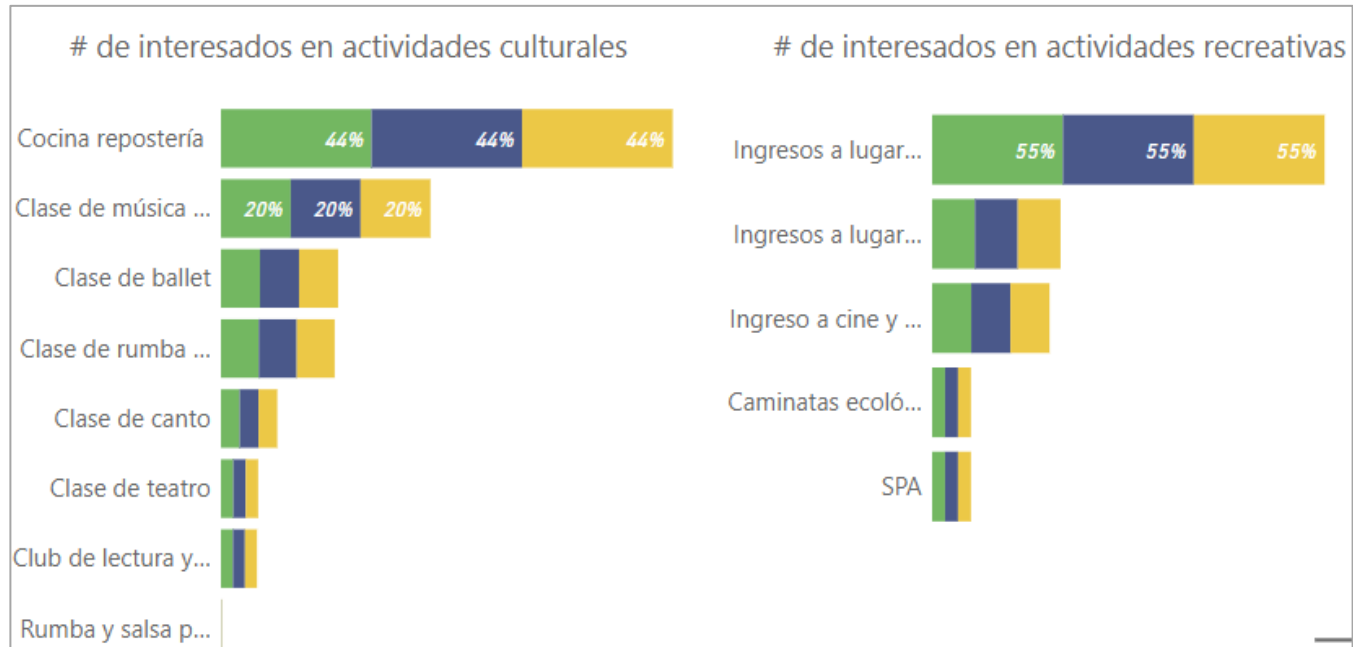
- El 24% de funcionarios que tienen la edad para participar del programa de Pre-Pensionados, desea participar principalmente en los temas legales en pensiones, social y familiar, emocional y emprendimiento.

Ilustración 22 Programa Pre-pensionados



- Los hijos de los funcionarios prefieren participar en actividades culturales como repostería, clase de música y clase de ballet. Respecto a las actividades recreativas, prefiere los ingresos a lugares recreativos, como turísticos y culturales, así como el ingreso a cine y teatro.

Ilustración 23 Prioridad actividades hijos de funcionarios, cultural y recreativo

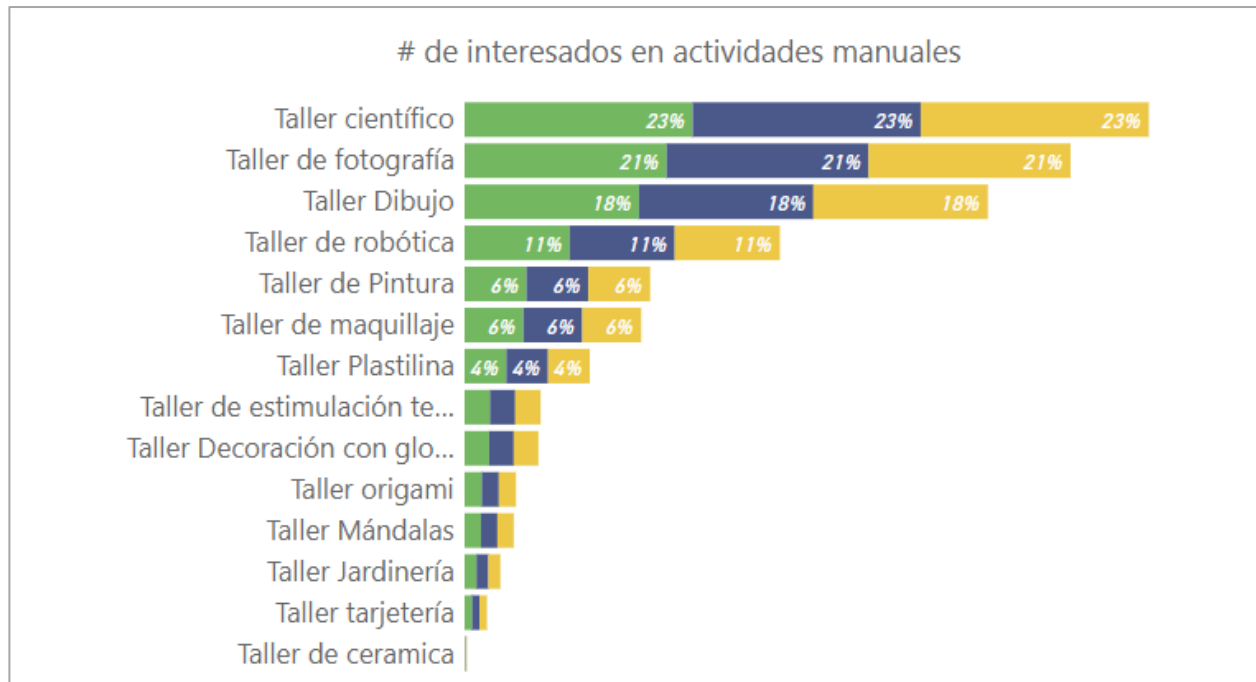


Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

- Los hijos de los funcionarios prefieren participar en actividades manuales como: taller científico, taller de fotografía, taller de dibujo y taller de robótica.

Ilustración 24 Prioridad actividades hijos de funcionarios, manualidades



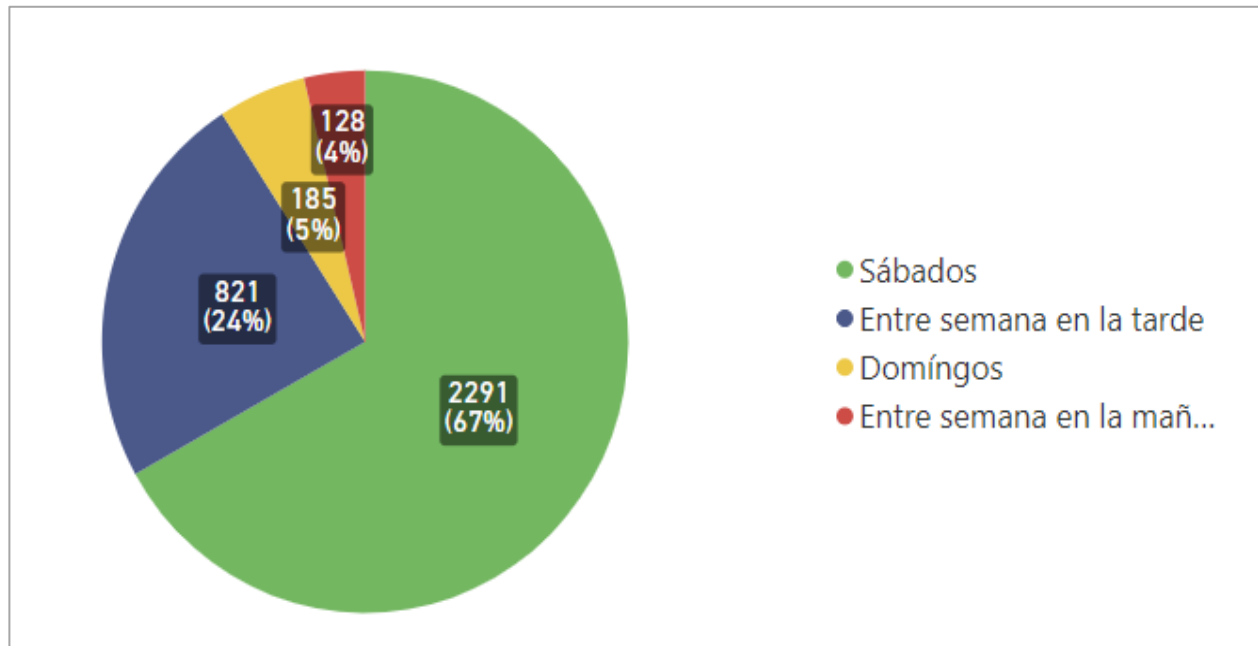
Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



- El 67% de los funcionarios prefiere que las actividades de bienestar para sus hijos se realicen los sábados y el 24% entre semana en la tarde.

Ilustración 25 Horario que prefiere se realicen las actividades de bienestar para Hij@s

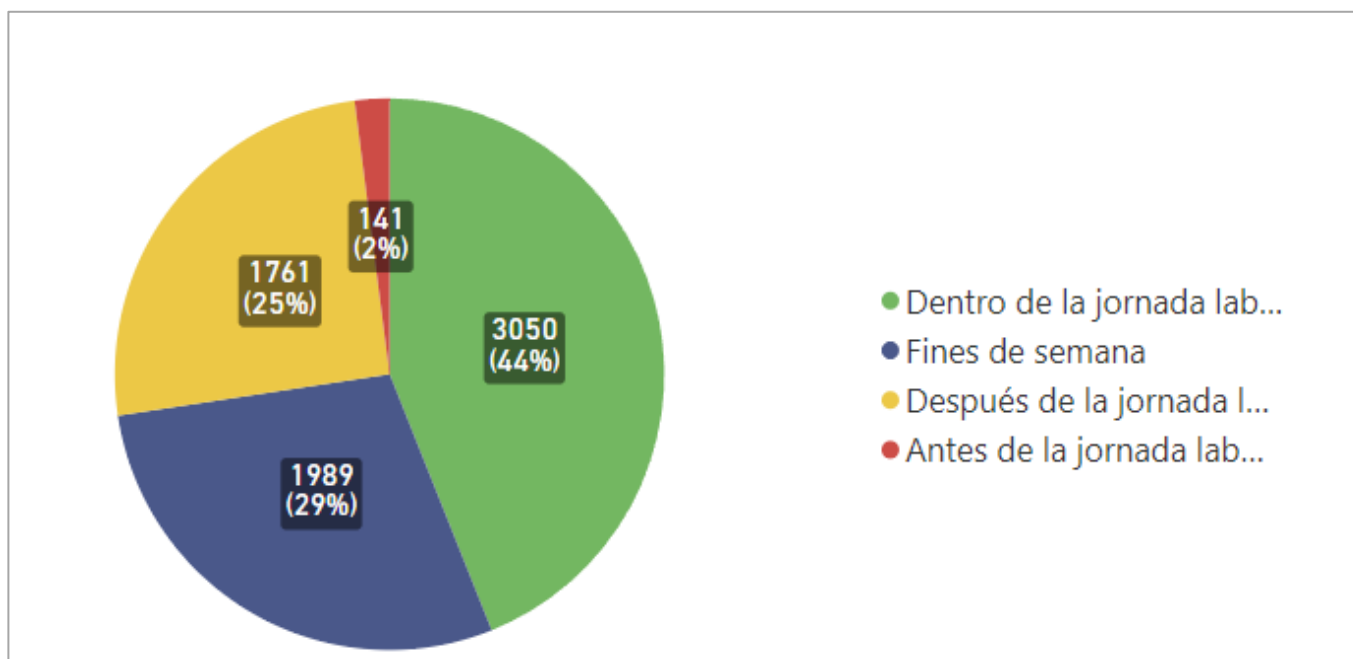


Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

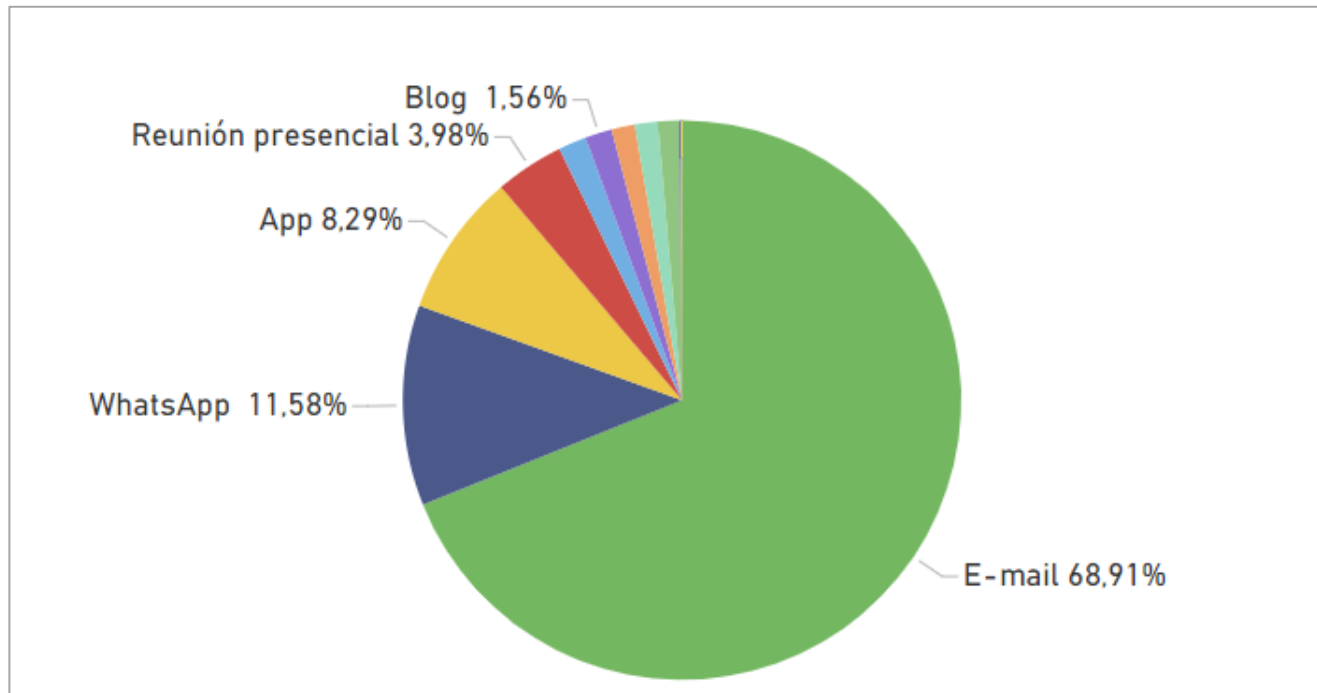
- El 44% de los funcionarios prefiere que las actividades de bienestar para ellos se realicen dentro de la jornada laboral, el 29% los fines de semana y el 25% después de la jornada laboral.

Ilustración 26 Horario que prefiere se realicen las actividades de bienestar para Funcionarios



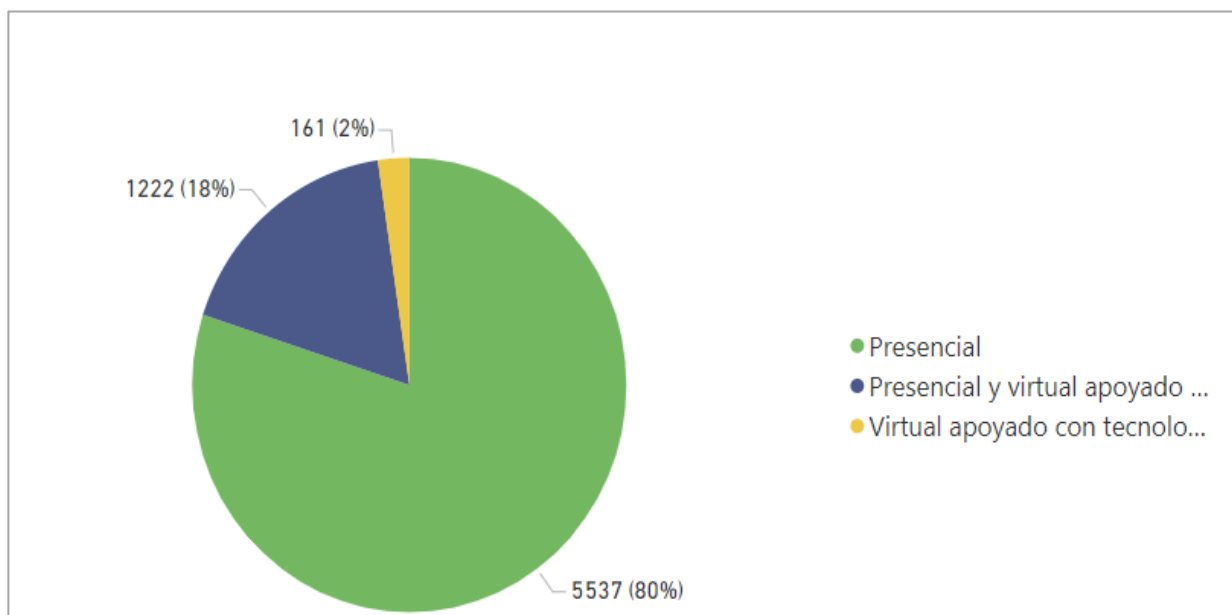
- La mayoría de los funcionarios prefiere conocer los programas de bienestar mediante correo institucional y WhatsApp.

Ilustración 27 ¿Cómo le gustaría conocer los programas de bienestar?



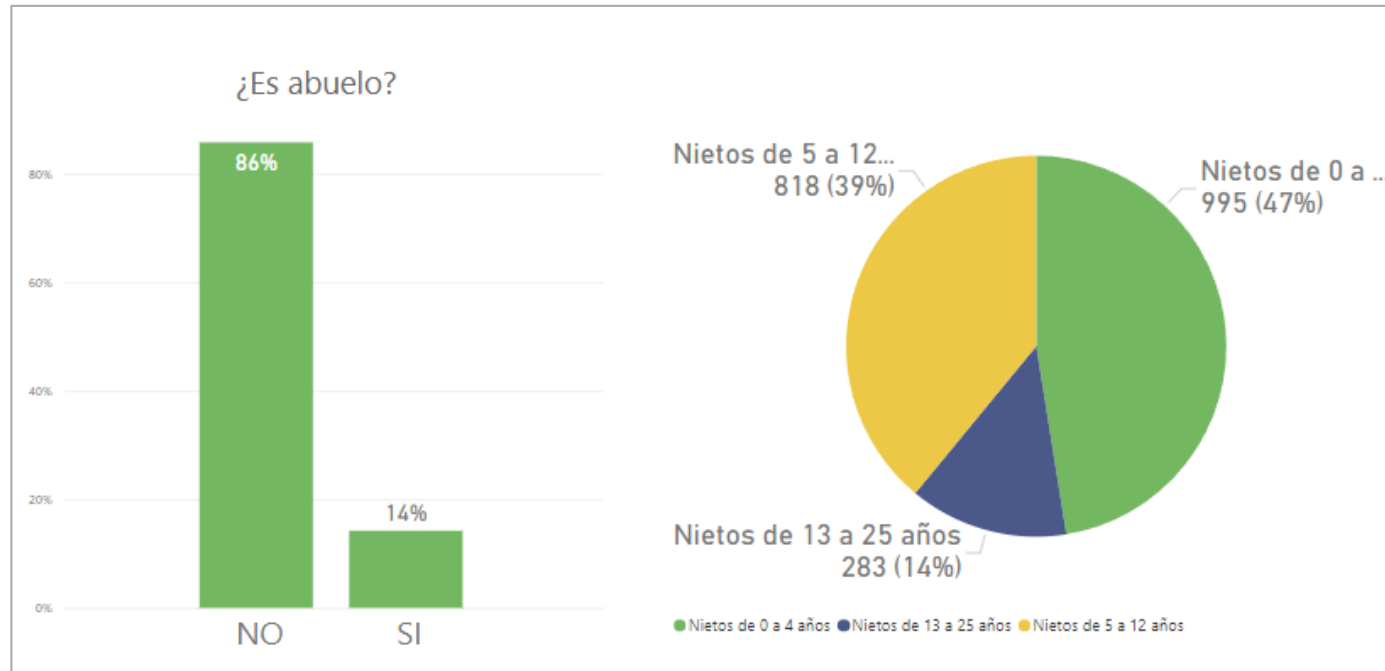
- A la mayoría de los funcionarios le gustaría participar de los programas de bienestar de forma presencial el 80% y de forma presencial y virtual apoyado con las tecnologías de la información el 18%.

Ilustración 28 ¿Cómo le gustaría participar de los programas de bienestar?



- El 14% de los funcionarios es abuelo con un promedio de 2 nietos, los cuales se encuentran principalmente en el rango de edad de 0 a 4 años 47% y de 5 a 12 años 39%.

Ilustración 29 Funcionarios abuelos y número de nietos



10 Líneas de Acción del Plan de bienestar Social e Incentivos. –

En respuesta a las necesidades de bienestar de los funcionarios y sus familias, hemos establecido líneas de acción estratégicas que contribuyen al cumplimiento de la misión institucional. Es crucial reconocer que el logro de estos objetivos depende directamente de la creación de un entorno favorable para el empleado público, cuyas necesidades son dinámicas y varían según su ámbito de trabajo. Además, es fundamental proporcionar herramientas para manejar eficazmente cualquier situación que pueda impactar a la institución.

Es esencial promover actividades que fortalezcan las capacidades intelectuales, morales, deportivas y culturales de los empleados. Esto conducirá al reforzamiento de valores morales y éticos, y principios que son fundamentales para la imagen que los funcionarios proyectan de la Institución.

Para implementar estas iniciativas, hemos diseñado una serie de programas y beneficios orientados a satisfacer las necesidades de los individuos y sus familias. Para asegurar una ejecución eficaz, cada regional contará con un responsable de Talento Humano. Esta persona tendrá el encargo de coordinar, ejecutar y supervisar el Plan de Bienestar en cada una de las líneas de acción establecidas.

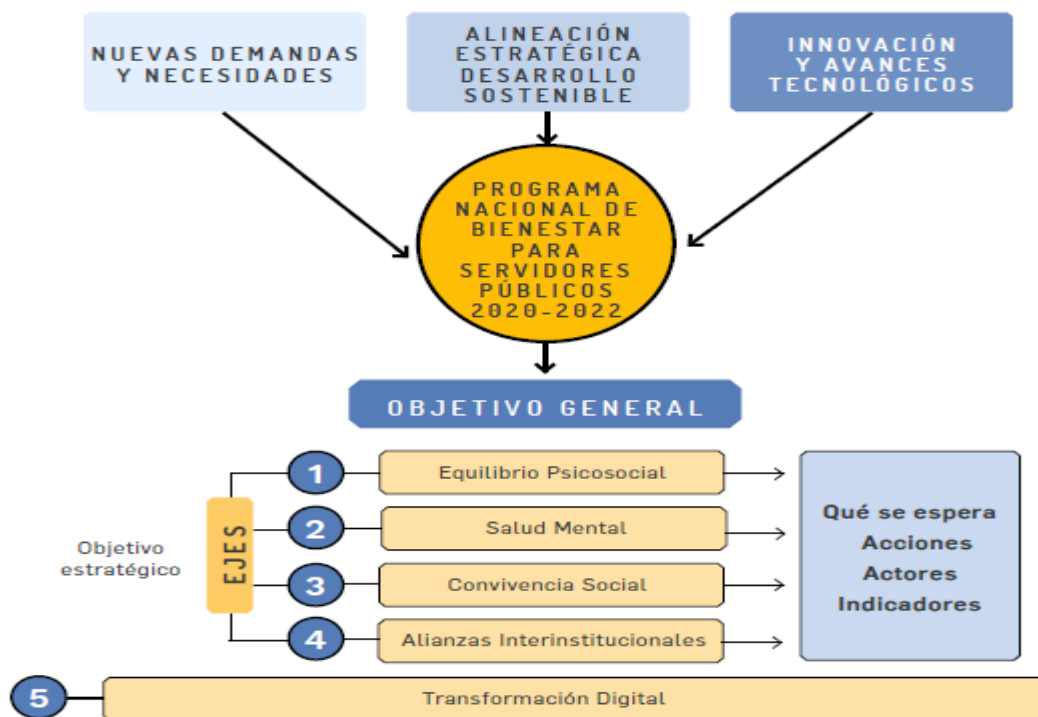
11 Programas de bienestar social para atender las necesidades detectadas

11.1 Ejes del programa de Bienestar Social e incentivos.

Los programas de bienestar social e incentivos deben incluir cinco ejes que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores

públicos, además, el Departamento Administrativo de la Función Pública lo formuló de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definió la siguiente estructura conceptual y ejes del programa, siendo la transformación digital es el eje transversal del programa:

Ilustración 30: Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar - ejes del programa de bienestar



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública 2020⁴

⁴Imagen tomada del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, FUNCIÓN PÚBLICA (marzo 2020) <http://www.funcionpublica.gov.co/guias>, Pag 33.

Eje 1: Equilibrio psicosocial: busca la adaptación a las nuevas situaciones de trabajo que afectan el equilibrio entre la vida personal, laboral familiar. Este eje tiene tres componentes: factores psicosociales, equilibrio entre la vida laboral y familiar, calidad de vida laboral.

Eje 2: Salud Mental: Comprende la higiene mental, como la prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia.

Eje 3: Convivencia social: hace referencia a las acciones que se deben realizar para el fomento de la inclusión, diversidad y representatividad, como la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

Eje 4: Alianzas interinstitucionales: abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas en materia de bienestar.

Eje transversal: transformación digital. Las entidades públicas se deben transformar a organizaciones inteligentes, que apliquen la tecnología, los datos y las nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Comprende la creación de cultura digital para el bienestar, analítica de datos para el bienestar y la creación de ecosistemas digitales.

A continuación, se transcriben los lineamientos y recomendaciones en la implementación de los programas de bienestar establecidos por el Departamento Administrativo de la Función



Pública en el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles
2020-2022⁵

⁵ Función Pública. (2021). Recuperada 22 enero 2021, desde https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37826733

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

Tabla 3 Actividades para el Programa Nacional de Bienestar 2020 - 2022

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Actividades deportivas y recreacionales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Deporte	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Actividades artísticas y culturales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Cultura	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y las cajas de compensación familiar.	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
	convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores.				
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa	Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentario 884 de 2012) Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.5.5.4 Decreto Ley 491 de 2020	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Todos los servidores públicos cuyas funciones puedan ser realizadas de manera remota y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”	Resolución de apertura y premiación por parte del Ministerio de Cultura	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Cultura	Todos los servidores	Secretaría General
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Bienestar espiritual	Constitución Política de Colombia, artículo 19	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Cultura y Ministerio del Interior	Todos los servidores interesados	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Horarios flexibles para los servidores públicos	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Institucionalizar el día del abuelo (a) a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos	Decreto 1740 de 1990	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Salud y Ministerio del Interior	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Ley 1857 de 2017 Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Trabajo	Todos los servidores públicos	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales. Grupo de Formación y

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
					Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación	Ley 724 de 2001	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Adecuación de salas de lactancia materna	Ley 1823 de 2017	Ministerio de Salud	Servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	Decreto Ley 1567/98	Según sea el caso	Todos los servidores públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos	Según sea el caso	Según sea el caso	Todos los servidores que cumplan las condiciones	Secretaría General - Grupo de Formación y

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
	según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras). Estas acciones pueden comprender desde una tarjeta virtual hasta pequeños reconocimientos				Desarrollo del Talento Humano Oficina de Comunicaciones
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Reconocimiento del día del Trabajo Decente (actividades de promoción, divulgación y capacitación en relación con el trabajo decente)	Decreto 2362 de 2015 (artículo 2.2.9.4.1 del Decreto 1072 de 2015)	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Trabajo	Todos los servidores	Secretaría General

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones	Secretaría General -
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.8 al 2.2.10.17	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Cumpleaños de los Servidores Públicos		Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Entorno laboral saludable		Según sea el caso	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.		Según sea el caso	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Ley 1811 de 2016 Circular Externa No. 11 de 2017	Ministerio de Transporte y Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
Eje 2: Salud Mental	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Ley 1616 de 2013 Documento CONPES 3992 de 2020	Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Planeación, Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 2: Salud Mental	Estrategias de trabajo bajo presión		Ministerio de Salud, Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 2: Salud Mental	Prevención del sedentarismo	Decreto 2771 de 2008	Ministerio de Salud, Ministerio del Deporte	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
					Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 2: Salud Mental	Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento		Ministerio de Salud	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 2: Salud Mental	Telemedicina Teleorientación psicológica	Decreto 2771 de 2008	Ministerio de Salud Ministerio de las TIC Ministerio del Trabajo	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo Grupo Servicio Médico Asistencial

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
5.2.3 Eje 3: Convivencia social	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	Ley 581 de 2000	Ley 581 de 2000 Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1083 de 2015) Decreto 2365 de 2019 Decreto 455 de 2020	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Relaciones Laborales
5.2.3 Eje 3: Convivencia social	Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas	Decreto 1232 de 2018	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Interior	Todos los servidores públicos y contratistas	Secretaría General - Grupo Relaciones Laborales
5.2.3 Eje 3: Convivencia social	Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales	Pacto internacional de derechos civiles y políticos	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos y contratistas	Secretaría General - Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
5.2.3 Eje 3: Convivencia social	Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas		Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos y contratistas	Secretaría General -
5.2.3 Eje 3: Convivencia social	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	Ley 1010 de 2006	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
5.2.3 Eje 3: Convivencia social	Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
Eje 4: Alianzas interinstitucionales	Promoción de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todas las entidades públicas	Dirección Jurídica Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 4: Alianzas interinstitucionales	Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar social	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todas las entidades	Secretaría General -
Eje 4: Alianzas interinstitucionales	Exaltación de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todas las entidades	Secretaría General

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
Eje 4: Alianzas interinstitucionales	Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todas las entidades	Secretaría General - Despacho - Relaciones Laborales - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje transversal: transformación digital	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas	Decreto ley 91 de 2020	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del Trabajo	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
	en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano				Dirección de Formación profesional - ENI
Eje transversal: transformación digital	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar	Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General - Despacho - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
Eje transversal: transformación digital	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información	Conpes de big data y Conpes de Transformación Digital	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General
Eje transversal: transformación digital	Actualización de redes y sistemas de información	Ley 1978 de 2019, por la cual se moderniza el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones y se distribuyen competencias	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	Encargado de dar el lineamiento en el SENA
Eje transversal: transformación digital	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores	Conpes 3975 Transformación Digital: política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial, 2019	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

11.2 Eje 1: Equilibrio psicosocial - Programas de Educación

11.2.1 Auxilio Educativo

Está orientado a facilitar el pago por concepto de matrícula o de pensión o pago de útiles escolares en estudios académicos regulares o especiales, guardería, jardín infantil, párvulos, enseñanza preescolar, primarios, secundarios, técnicos, tecnológicos, universitarios o de postgrado de los hijos y/o hijastros hasta los de veinticinco (25) años de edad, que dependan económicamente del empleado público de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional con más de un (1) año de servicio a la entidad, así como los hijos de sus pensionados.

La Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación deberán cancelar el auxilio educativo durante el primer semestre de 2024 para los beneficiarios que cursen estudios en Calendario A, y, durante el segundo semestre de 2024, para las personas inscritas en calendario B. Por la anterior, cada regional y la Dirección General deberán establecer la fecha de recibimiento de las solicitudes para acceder a este beneficio, la cual no puede superar la fecha máxima para el ingreso de novedades de nómina en el aplicativo KACTUS.

Para estos efectos deberán observarse las estipulaciones contenidas en la Ley 119/94, y el Acuerdo 0009 de 2019.

a) Procedimiento

- Expedición del certificado de disponibilidad presupuestal por parte del Grupo de Presupuesto de la Dirección General.

81

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

- Abrir la convocatoria
- Recibir los documentos
- Revisar requisitos de conformidad con el Acuerdo 0009 de 2019 y la Resolución 2443 de 1993
- Cancelar el auxilio educativo al servidor público

b) Beneficiarios

Tienen derecho al auxilio educativo los hijos de:

- Los hijos y/o hijastros de los empleados públicos de tiempo completo con más de un año de servicios continuos, cuyo sueldo no exceda seis (6) salarios mínimos mensuales vigentes.
- Los hijos de los pensionados, cuya pensión no exceda seis (6) salarios mínimos legales vigentes.

Parágrafo 1: Este beneficio se reconocerá, siempre y cuando dependan económicamente del funcionario o pensionado información que será verificada por la Entidad y deben tener hasta 25 años.

Para el caso de los hijos y/o hijastros de empleados públicos y nombramiento provisional e hijos de pensionados con problemas de aprendizaje que requieran educación especial se concederá el valor anual equivalente a tres (3) veces al que corresponda para hijos en situación de aprendizaje normal. Para su reconocimiento y pago se exigirá certificado médico expedido por el Servicio Médico Asistencial del SENA. Para los funcionarios que no están afiliados al Servicio Médico Asistencial del SENA, de conformidad con el concepto jurídico

emitido por el Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción, el certificado de discapacidad deberá ser expedido por las autoridades (IPS) establecidas en la Resolución 0000113 de 2020, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social. Es pertinente precisar que lo dispuesto en la Resolución 0000113 de 2020 aplica indistintamente para los hijos de los empleados que presenten discapacidad sin importar que estén o no afiliados al Servicio Médico Asistencial del SENA.

Parágrafo 2: Por grupo familiar, padre y madre que trabajen en el SENA, se concederá el valor del programa educativo a uno (1) sólo de ellos; preferentemente a la madre, siempre y cuando no exceda los topes establecidos.

c) Requisitos:

Por parte del funcionario:

- El funcionario deberá alcanzar en la última evaluación del desempeño, mínimo el concepto de satisfactorio, anexando a la solicitud copia de la última evaluación del desempeño. Para el caso de los nombramientos provisionales, para esta única finalidad deberán ser evaluados de acuerdo con el formato suministrado por la Entidad.
- Presentar la solicitud por escrito en el formulario que le suministre la entidad.
- No exceda de seis (6) salarios mínimos legales mensuales
- Ser empleado público de tiempo completo
- Tener un año de antigüedad en la Entidad

Por parte de los hijos:

- Demostrar que fue aceptado por el colegio, establecimiento, entidad, centro o institución educativa legalmente reconocida.

- Presentar certificado de aprobación del año lectivo o semestre académico inmediatamente anterior.
- No encontrarse vinculado a un empleador mediante contrato de trabajo, o aprendizaje, o disfrute por el SENA u otra empresa, institución o entidad, de beca, auxilio, subvención o ayuda específica para este fin, excepto cuando se trate de auxilios que otorgue la caja de compensación a que esté afiliado el funcionario del SENA.

Parágrafo 3: En caso de fallecimiento del Servidor Público, y pensionados, sus hijos podrán disfrutar del Programa Educativo durante el año en que ocurra el deceso y dos (2) periodos académicos más, siempre y cuando acrediten el cumplimiento de los requisitos ya citados.

Parágrafo 4: El pago del auxilio educativo de los pensionados se debe hacer a través de resolución, la cual debe ser enviada por las Regionales al Grupo de Administración de Salarios de la Dirección General para el correspondiente control presupuestal. Este Grupo tramitará la cancelación de este beneficio, las regionales anexaran certificación de la cuenta bancaria y fotocopia de la cédula de ciudadanía al 150% del pensionado.

d) Pérdida del programa educativo

1. Por retiro del empleado de la Entidad.
2. Por haber perdido el beneficiario el año lectivo o el semestre académico correspondiente.

Presentación del auxilio educativo:

Calendario "A": Dentro del primer semestre del año.

Calendario "B": Dentro del segundo semestre del año respectivo.

Valor por reconocer:

La tabla correspondiente al valor por reconocer se establece de acuerdo con el valor del Salario Mínimo Legal Vigente 2024 que el Gobierno Nacional fije.

Tabla 4 Auxilio educativo

Ingreso salarial de los empleados, con el incremento de 1.5 SMLMV vigencia 2024.	Universitario o carrera técnica o tecnológica 100%	Secundaria 80%	Primaria o preescolar 60%
Hasta tres (3) SMLMV. 100%	SMLMV 2024 que el Gobierno Nacional fije	SMLMV 2024 que el Gobierno Nacional fije	SMLMV 2024 que el Gobierno Nacional fije
Hasta Cuatro (4) SMLMV. 80%	SMLMV 2024 que el Gobierno Nacional fije	SMLMV 2024 que el Gobierno Nacional fije	SMLMV 2024 que el Gobierno Nacional fije
Hasta cinco (5) SMLMV. 60%	SMLMV 2024 que el Gobierno Nacional fije	SMLMV 2024 que el Gobierno Nacional fije	SMLMV 2024 que el Gobierno Nacional fije
Hasta seis (6) SMLMV. 40%	SMLMV 2024 que el Gobierno Nacional fije	SMLMV 2024 que el Gobierno Nacional fije	SMLMV 2024 que el Gobierno Nacional fije

11.2.2 Programa de Educación Formal

Como un estímulo a su crecimiento personal, la Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, deberán brindar apoyo a los servidores públicos de Carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción, de conformidad con lo establecido en el artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 y la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020.

Con el objetivo de asignar apoyos económicos para nuevas solicitudes y la continuidad de estudios de educación formal a los servidores públicos de libre nombramiento, remoción y de carrera administrativa que cumplan con los requisitos establecidos por las normas vigentes o sus futuras modificaciones, se establece lo siguiente:

- a) El periodo para recibir postulaciones para apoyos de educación formal será del 15 al 30 de abril de 2024.
- b) La Dirección General, a través de la Secretaría General, emitirá circulares para cada convocatoria, respetando las normativas nacionales y aplicando el artículo 54 de la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020, o su normativa que la modifique o sustituya.
- c) Las Direcciones Regionales serán responsables de asignar los nuevos apoyos, siguiendo un sistema de ponderación de puntajes de mayor a menor, hasta agotar el presupuesto disponible. Se dará prioridad a las solicitudes de continuidad de apoyo económico.
- d) Finalmente, las Direcciones Regionales llevarán a cabo el proceso de reconocimiento y pago de los apoyos, conforme a la resolución emitida por la Secretaría General.

11.2.3 Descuentos económicos en el marco de Convenios suscritos con entre las Instituciones de Educación Superior y el SENA.

Las convocatorias para acceder a este beneficio se llevaran a cabo por medio de Circular entre los meses de abril y mayo del primer semestre y para el segundo semestre entre los meses de septiembre y octubre, emitidas desde la Secretaría General para apoyar a este grupo de beneficiarios de los servidores públicos de acuerdo con el cumplimiento de los

86

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

requisitos establecidos en la normatividad vigente y la existencia de convenios Marco de cooperación con instituciones de educación formal, a nivel nacional, se asignarán los cupos correspondientes conforme a lo establecido en cada uno de los convenios suscritos, y los programas contemplados en los mismos.

Sobre este tema, se debe dar cumplimiento a la Resolución 01-00032 de 2022 *“Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSSENA y SIIDSENA, con vigencia desde el 1º de enero de 2022”*, que señala:

5.9. En el marco del programa de bienestar social y estímulos, dentro de los convenios que se suscriban, amplíen o prorroguen a partir de la firma del acuerdo de esta negociación, podrán ser incluidos los hijos de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que cumplan los requisitos indicados en la Resolución 1-0192 de 2020 o la que haga sus veces; en caso de que una vez asignados los cupos para los empleados indicados en el punto anterior y sus hijos, queden cupos disponibles en estos convenios, estos podrán ser asignados a los hijos de los empleados temporales y en nombramiento provisional, así como a los cónyuges o compañeros (as) permanentes de los empleados, que no posean título profesional universitario.

Para los hijos y los cónyuges, o compañeros (as) permanentes el porcentaje de financiación será el que concerté el SENA en el convenio que suscriba con la respectiva Institución de Educación Superior, lo cual será indicado en la (s) convocatoria (s) que realizará el SENA para la asignación de los cupos.

11.3 Eje 1: Equilibrio psicosocial - Programa de deporte, recreación, cultural y artísticos, capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual.

11.3.1 Deportes

a) Objetivo

- Crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo
- Fomentar la integración de los empleados públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en actividades deportivas.
- Representar al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en actividades deportivas institucionales.
- Promover acciones que incentiven y optimicen el uso de los escenarios deportivos con que cuente la Entidad por parte de los funcionarios y su grupo familiar.

b) Etapas

- Programación
- Inscripción
- Conformación de equipos deportivos
- Reglamentación
- Ejecución de la actividad deportiva
- Premiación deportiva
- Evaluación de la actividad deportiva

c) Actividades

I. Escuelas y Entrenamiento Deportivo.

La Dirección General, las Regionales y Centros de Formación deberán garantizar a todos los empleados públicos y a sus beneficiarios (cónyuge o compañero permanente, padres del servidor público, hijos y/o hijastros hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él), la formación y entrenamiento en disciplinas deportivas tales como: Natación, buceo, patinaje, squash, taekwondo, ajedrez, baloncesto, fútbol, gimnasia, voleibol, billar, tenis de campo, tenis de mesa, ajedrez, tejo, bolos, atletismo, ciclismo, softbol y/o aquellas disciplinas que de acuerdo con la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2024](#) se practiquen. Los entrenamientos que se oferten deben ser los que se identificaron en este diagnóstico.

Para el desarrollo de estos programas, se tiene previsto que desde el primer trimestre se inicie el proceso de contratación de entrenadores deportivos y culturales que permitan una práctica permanente durante el año y así lograr mejores niveles de competencia en el funcionario y su núcleo familiar a través de a las escuelas deportivas y las alianzas con las cajas de compensación familiar; aprovechando al máximo los escenarios deportivos con que cuente la Entidad.

II. Realización de Campeonatos Internos

Las Direcciones Regionales y los Centros de Formación deberán garantizar la organización y participación de los servidores públicos del SENA, en campeonatos internos alrededor de disciplinas deportivas tales como: Natación, ajedrez, baloncesto, fútbol, gimnasia, voleibol, billar, tenis de campo, tenis de mesa, ajedrez, tejo, bolos, atletismo, ciclismo, softbol entre

89

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

otras disciplinas que se encuentren en la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2024](#)

III. Torneos representativos interinstitucionales y/o Inter-empresas

Fomentar la participación de los equipos deportivos de cada Regional o Centro de Formación Profesional en las competencias organizadas a nivel regional o nacional.

Para cumplir dicho cometido se atenderán los siguientes parámetros:

- Se programarán juegos interdependencias en las disciplinas emblemáticas de la Regional, que impliquen el fomento de la salud, la sana convivencia y el desarrollo personal de las respectivas habilidades.
- Los participantes contarán con dotación necesaria y con entrenadores contratados, para lo cual la Dirección Regional deberá apropiarse los recursos necesarios.

IV. Entrenamiento físico

Podrán programarse actividades continuas de entrenamiento físico tales como: aeróbicos, spinning, Pilates, que se encuentren en los resultados de la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2024](#) de la Regional, que propendan por la salud física y mental de los servidores públicos y su grupo familiar.

V. Juegos deportivos del SENA

Desarrollado por la Dirección General y las Regionales que sean designadas sedes, organizarán los Juegos Nacionales del SENA.

- **Deportes Juegos Zonales y Nacionales:** Atletismo masculino y femenino, Natación masculino y femenino, softbol masculino, bolos masculino y femenino, Fútbol,

masculino, baloncesto masculino y femenino, voleibol masculino y femenino, tejo masculino, mini tejo femenino, billar masculino, tenis de mesa masculino y femenino ajedrez masculino y femenino.

- Sede por definir
- Requisitos: esta actividad debe acatar las directrices establecidas en el reglamento general deportivo a nivel nacional, que sea remitido por la Dirección General.

11.3.2 Recreación

a) Objetivo

- Crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo
- Contribuir al mantenimiento físico y mental de los empleados públicos que participen en las actividades recreativas, programadas y realizadas por la Entidad.
- Lograr la participación del grupo familiar de los empleados públicos del SENA en las vacaciones recreativas, y demás actividades.
- Fomentar integraciones recreativas para la familia de los servidores públicos de la Entidad.

b) Etapas

- Programación
- Inscripción
- Ejecución
- Seguimiento

- Evaluación

c) **Actividades**

I. **Vacaciones Recreativas**

La Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación, deberán realizar el programa de vacaciones recreativas, que contemplen actividades lúdicas, culturales, formativas y que incentiven el adecuado manejo del ocio y del tiempo libre, las cuales no pueden superar 2 días de programación por semestre. Los beneficiarios deberán tener menos de 15 años, de acuerdo con la resolución 192 de 2020 o la que la modifique o sustituya.

II. **Programa de aguinaldo infantil para los hijos y/o hijastros de los servidores públicos.**

De conformidad con el concepto jurídico emitido por el Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, de la Entidad el 24 de noviembre de 2017...” Además, este beneficio de que gozan los hijos de los empleados públicos del SENA se entiende incluido dentro de los derechos y beneficios a que alude el artículo 45 de la Ley 119 de 1994, el cual dispone:

Artículo 45. Derechos y beneficios. Continuarán vigentes todos los derechos de los empleados públicos derivados de las relaciones laborales actualmente existentes en el SENA, los que no podrán ser desconocidos ni afectados.

Los beneficios vigentes tales como el Fondo Nacional de Vivienda, el Servicio Médico Asistencial y el Auxilio Educativo, entre otros, podrán ser revisados por los órganos competentes del SENA sujetándose a las normas que los rigen. Los derechos y beneficios de los trabajadores oficiales vinculados al SENA continuarán

rigiéndose por las convenciones colectivas o laudos arbitrales y las disposiciones laborales vigentes”.

Por lo tanto, este beneficio se otorgará a los hijos de los empleados públicos que en el momento de la entrega no superen los 12 años, o sea 12 años 364 días, el valor establecido para el 2024 será de \$ 321.052 pesos M/cte más el valor del IPC que indique el Gobierno Nacional para el final del año 2023, el cual deberá ser entregado entre el quince (15) de noviembre y el quince (15) de diciembre de 2024. Este beneficio no cubre a las madres gestantes.

Los funcionarios que se encuentren en comisión en las Regionales y que tengan hijos con derecho al aguinaldo infantil deberán ser tenidos en cuenta en el Centro o Dependencia donde se encuentre laborando para el otorgamiento de este beneficio. Por grupo familiar, padre y madre que trabajen en el SENA, se concederá el valor del aguinaldo a uno (1) sólo de ellos; preferentemente a la madre.

III. Otras actividades recreativas

De acuerdo con los resultados de la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2024](#) se deberá programar actividades tales como: caminatas ecológicas, salidas turísticas, ciclo paseos, pesca recreativa, Spa masaje, cuidado de piel, maquillaje exfoliación, ingresos parques, ingresos Cine, ingreso ferias, cabalgata, entre otros, que integren el grupo familiar.

IV. Jornada de Integración para la comunidad educativa- Semana de Confraternidad

Es la jornada de integración para instructores, trabajadores oficiales y administrativos, de conformidad con la normatividad vigente resoluciones 192 de 2020, 57 de 2016, 1-00534 de 2022, 01-00032 de 2022 o las que la modifiquen o sustituyan, que contribuyan a su bienestar integral:

- Se programará actividades enfocadas al fortalecimiento de las competencias blandas de los participantes, lúdicas, recreativas, deportivas y de integración, en ella participarán durante toda la semana los instructores y trabajadores oficiales.
- El sábado, se programará el día de la familia actividades lúdicas, recreativas y de integración para el día de la familia con los instructores, trabajadores oficiales, administrativos y su núcleo familiar (cónyuge e hijos).
- Estas actividades serán programadas y coordinadas a nivel regional con la participación y el seguimiento del respectivo Comité de Bienestar.
- Las Regionales deben dar cumplimiento a la Resolución 01-00032 de 2022 *“Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSENA y SIIDSENA, con vigencia desde el 1º de enero de 2022”, que establece al respecto lo siguiente:*

4.7. En los años 2022 y 2023, el SENA continuará otorgando a los empleados administrativos los días de participación en la semana de la confraternidad pactados en el numeral 2.1.3. del Acta de concertación laboral de 2015, en las condiciones que allí se establecen. Adicionalmente, el SENA abrirá a partir del 2022, espacios de participación de los empleados administrativos en las actividades lúdicas, recreativas

y de integración programadas para la semana de la confraternidad, por un día más entre lunes y viernes, previa compensación del tiempo laboral de este día, para lo cual el SENA modificará los correspondientes actos administrativos antes del inicio de esa semana en el 2022.

La Dirección General implementará mecanismos para el seguimiento a la ejecución del plan de bienestar en las Regionales y en caso de evidenciar necesidades de mejora o conductas que puedan tener incidencia disciplinaria, dará traslado a la Oficina de Control Interno y a la Oficina de Control Interno Disciplinario para lo de su competencia.

Notas:

- a) Es importante enviar la programación de las actividades a desarrollar durante la Semana de Confraternidad a más tardar el 31 de enero de 2024, utilizando el formato GTH-F-325. Estas actividades deben estar previamente aprobadas por el Comité de Bienestar Social Regional y deben detallar el presupuesto a ejecutar, el número de participantes por nivel jerárquico y las actividades específicas a desarrollar cada día.
- b) El costo de las actividades de lunes a viernes durante la semana de confraternidad no puede superar el 30% del presupuesto total asignado en la apertura de la Regional.
- c) Los recursos para la actividad del día de la familia, que se desarrolla el sábado, pueden tomarse directamente del valor asignado a la Regional en la apertura presupuestal y no forman parte del 30% mencionado anteriormente. (Es importante destacar que esta actividad forma parte de la semana de confraternidad y es diferente al Día de la Familia establecido por el Gobierno Nacional a través de la Ley 1857 de 2017.)

- d) La fecha para desarrollar la Semana de Confraternidad será determinada por la Dirección de Formación Profesional en la resolución que establece el calendario académico y de labores de los Centros de Formación Profesional del SENA para el año 2024.

11.3.3 Cultural y artísticos

a) Objetivo

Contribuir a fomentar la cultura como un medio de sensibilización, de esparcimiento, entretenimiento y de apreciación de valores artísticos y culturales.

b) Etapas

- Programación
- Inscripción
- Ejecución
- Seguimiento
- Evaluación

c) Actividades

- I. **Reconocimientos especiales:** Día de San Juan Bosco, día internacional de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del niño y la recreación, día de la madre, día del padre, día del instructor, cumpleaños del SENA, día del Servidor Público, día de la familia, día del conductor, día del abuelo, día del Trabajo Decente, reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras), reconocimiento por formalizar relación conyugal.

Las Regionales y la Dirección General en el cumpleaños del SENA, de conformidad a la resolución 192 de 2020 o las que la modifiquen o sustituyan, realizarán un acto público en el que se exaltará a nivel regional y de la Dirección General, a los i) empleados públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 años de servicio, ii) a los mejores empleados públicos escogidos conforme al procedimiento vigente, iii) a los empleados que ingresan se les dará la bienvenida y iv) a quienes se retiran de la institución para disfrutar de su pensión se les dará la despedida.

Nota: Cuando las fechas especiales sean un fin de semana o festivo se reprogramará para un día hábil antes o después de la fecha establecida.

Todas las Regionales deben cumplir la Resolución 01-00032 de 2022 *“Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSSENA y SIIDSENA, con vigencia desde el 1º de enero de 2022”*, la cual señala al respecto lo siguiente:

“11.11. El SENA, dentro de las actividades que convoque de manera colectiva a sus empleados, o en los eventos culturales, incluirá dentro de la agenda un punto para hacerle reconocimiento a los empleados que saldrán de la entidad a disfrutar su pensión de jubilación o vejez, agradeciéndoles sus servicios prestados a la institución.”

II. Formación artística y cultural

Motivar y garantizar la participación de los servidores públicos y sus familiares en actividades de formación artística y cultural como teatro, danza, canto, interpretación de instrumentos musicales, entre otros que se encuentren en la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2024](#).

III. Conformación de los grupos artísticos del SENA

Deberán conformarse grupos artísticos que se encuentren en los resultados de la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2024](#) de la Regional, como danza, grupos musicales, teatro, entre otros.

IV. Encuentro Nacional Cultural

Con el fin que cada Regional pueda mostrar sus expresiones culturales y artísticas, la Dirección General y la sede designada organizarán el Encuentro Nacional Cultural.

- Sede por definir
- Requisitos: esta actividad debe acatar las directrices establecidas en el reglamento general cultural a nivel nacional, que sea remitido por la Dirección General.

V. Otras actividades

- Tertulias de arte, historia, cine, música, literatura, poesía
- Ingreso a museos.
- Otras que se encuentren en los resultados de la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2024](#).

11.3.4 Capacitación en artes y/o artesanías

a) **Objetivo:** Desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad

b) **Etapas**

- Programación

- Inscripción
 - Ejecución
 - Seguimiento
 - Evaluación
- c) **Actividades**

Desarrollar los cursos que se identifiquen en los resultados de la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2024](#) de la Regional como: cocina, marquería, floristería, pintura, arte, entre otros.

11.3.5 Bienestar Espiritual

a) **Objetivo:**

Generar bienestar espiritual a los servidores públicos, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal

b) **Etapas**

- Programación
- Inscripción
- Ejecución
- Seguimiento
- Evaluación

c) **Actividades:** implementar espacios de reflexión y culto para sus servidores públicos, estas actividades se realizarán una vez al año de manera virtual o presencial y se desarrollarán con observancia de la diversidad de religiones e implementando estrategias para dar bienestar espiritual a todos los servidores.

Así mismo, se debe buscar el trato igualitario de todos los servidores sin importar la religión o fe que profesen. Las actividades de bienestar espiritual deberán realizarse en apego a las directrices, normatividad vigente y derechos y libertades de los servidores públicos. Incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros que se encuentren en la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2024](#).

11.3.6 Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.

Generar espacios de cultura en familia a través de prácticas y hábitos de vida saludable con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida, dichas actividades podrán ser gestionadas mediante alianzas institucionales o por medio de las cajas de compensación familiar, por ejemplo: ferias del libro, presentaciones teatrales, club de lectura, entre otros.

11.4 Eje 1: Equilibrio psicosocial - Otros Apoyos y Estímulos a Servidores Públicos

11.4.1 Programa de préstamos de calamidad doméstica.

Este programa será para los servidores públicos que presenten una necesidad urgente plenamente demostrable y que esté enmarcada dentro del Acuerdo 00005 de 2012 y Acuerdo 0004 de 2019. La Secretaría General destinará los recursos necesarios a través de un CDP el cual estará centralizado en el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, previa solicitud remitida por los Directores Regionales o Subdirectores de Centros de Formación Profesional.

11.4.2 Programa Educativo para Trabajadores Oficiales.

Este programa será para los trabajadores oficiales de acuerdo con lo establecido en la Convención Colectiva Vigente.

11.4.3 Programa con la Caja de Compensación Familiar.

Se deberán promocionar y tramitar los programas que ofrezcan las Cajas para los servidores públicos del SENA, las regionales deberán promover convenios o alianzas con las Cajas de compensación o instituciones de recreación o cultura, para que los empleados públicos y su familia puedan hacer uso de espacios deportivos entre estos gimnasios.

11.4.4 Programa servimos.

El programa "Servimos" es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

En el marco del trabajo entre las entidades y Función Pública, el Programa Servimos ha consolidado las siguientes alianzas que benefician a servidores públicos y contratistas del Estado:

- Educación
- Salud y bienestar
- Turismo y recreación, cultura

- Seguros

Para más información, ingrese a esta página: [Página Función Pública donde se encuentra el detalle del programa servimos](#)

Cada Regional debe encargarse de la divulgación de este programa, dirigido a todos los Servidores Públicos del SENA, sin importar su tipo de vinculación.

11.4.5 Programa de preparación de los Pre pensionados para el retiro del servicio o desvinculación asistida

El objetivo fundamental de la preparación de los pre pensionados es acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral.

Nota: En cuanto al programa de pre pensionados y teniendo en cuenta que para la vigencia 2023 el valor autorizado por servidor público fue de \$ 339,360, para la vigencia 2024 se tomara como base este valor más el incrementando por el IPC fijado por el Gobierno Nacional.

El funcionario que asiste debe cumplir con los criterios del siguiente sustento jurídico comparte el Grupo de Pensiones de la Dirección General:

El término prepensionado es utilizado para referir a una población trabajadora próxima (dentro de los 3 años siguientes) a adquirir el estatus de pensionado, esto es, semanas de cotización y edad. En las entidades del Estado estos funcionarios hacen parte del plan de bienestar, con programas de retiro que ellos van creando a corto, mediano y largo plazo. Es una política para tener un retiro planeado que abarca todas las áreas del ser humano.

Desde el punto de vista jurídico, el término prepensionado ha sido contemplado por la Corte Constitucional, como una condición que garantiza la estabilidad laboral de la persona que está próxima a jubilarse. De esta forma, el Alto Tribunal ha indicado: *“La estabilidad laboral de los prepensionados es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado, de no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren ad portas de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez”*. (Sentencia T-638 de 2016. MP. Jorge Iván Palacio Palacio).

Igualmente, ha indicado la Corte Constitucional que *“no basta con ostentar la calidad de prepensionado para gozar de esta protección, pues además se requiere que la terminación del contrato de trabajo ponga en riesgo derechos fundamentales tales como el mínimo vital, debido a la edad en que se encuentra quien es retirado de su puesto de trabajo, lo cual puede conllevar a que sea difícil conseguir un nuevo empleo y por ende satisfacer las necesidades básicas de un hogar. Lo que implica que, en los eventos de retiro de una persona a quien le falten tres años o menos para adquirir la condición de pensionado, se debe analizar cada caso concreto para establecer si están en riesgo sus derechos fundamentales”*. (Sentencia T-325 de 2018 M.P. José Fernando Reyes Cuartas).

En ese desarrollo jurisprudencial, la Corte Constitucional unificó su jurisprudencia frente a las condiciones que debe cumplir el prepensionado para gozar de una estabilidad laboral reforzada. Consideró que esta garantía se predica del trabajador que le faltare el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización para acceder a la pensión de vejez, porque el requisito de la edad puede ser cumplido con posterioridad o sin vinculación laboral vigente. Es decir, que la persona que tenga las semanas de cotización (1.300) pero le falta la edad no goza del fuero mencionado.

Efectivamente, en la sentencia SU-003 de 2018 M.P. Carlos Bernal Pulido, la Corte Constitucional reiteró las características de las personas que acreditan la calidad de prepensionables y los derechos que se protegen en esta etapa:

“61. Así las cosas, en principio, acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión. (Negrillas Nuestras)

“62. La “prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez.

(...)

“64. En consecuencia, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, en caso de desvinculación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez, de allí que no haya lugar a considerar que la persona sea beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante, relativo a la edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente”.

En cuanto a los conceptos emitidos sobre el tema de pre pensionados, lo remitimos al Concepto 165171 de 2020, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Tema: Requisitos para ostentar la calidad de prepensionado.

En este concepto se expone una sentencia del Consejo de Estado en su Sección Segunda en la que cita las reglas que fijó la Corte Constitucional a propósito de los requisitos para ostentar la calidad de prepensionado en el marco de un proceso de renovación de la administración:

(...)

“El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección “B”. Consejero Ponente: Gerardo Arenas Monsalve, en sentencia del 29 de febrero de dos mil dieciséis (2016). Expediente No. 050012333000201200285-01, señaló:

“En torno a la condición de sujeto prepensionado, la Corte delimitó el concepto para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador, en la sentencia C-795 de 2009:

“(i) [Definición de prepensionado:] (...) tiene la condición de prepensionado para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de procesos de renovación de la administración pública, el servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.

“(ii) El momento a partir del cual se [debe contabilizar] el parámetro temporal establecido para definir la condición de prepensionado (...) En relación con el (...) momento histórico a partir del cual se contabilizarían esos tres (3) años [previos al

105

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de vejez], este debe adecuarse al nuevo contexto normativo generado por la expedición de la Ley 812 de 2003 y el pronunciamiento de la Corte efectuado en la sentencia C-991 de 2004 sobre esta norma. En ese nuevo marco, la jurisprudencia ha estimado que el término de tres (3) años o menos, debe contabilizarse a partir de la fecha en que se declara la reestructuración de la entidad de la administración pública”

Es importante resaltar que el único interprete autorizado de la constitución es la Corte Constitucional, por tanto, sus decisiones deben ser acatadas por los jueces y los operadores administrativos. Así las cosas, a la fecha existe una precedente jurisprudencial sobre el tema de pre pensionados, que es la sentencia SU-003 de 2018, el cual fue citado en párrafos anteriores y que esta Secretaría General acoge para dar respuesta a la presente petición.

Por ultimo con la expedición del Decreto 1415 de 2021 el empleado que considere que cuenta con especial protección por tener la calidad de pre pensionado, deberá adjuntar los documentos que acrediten dicha condición junto con la solicitud, para el efecto, los jefes de la unidad de personal o quienes hagan sus veces deben verificar que a los servidores que puedan encontrarse en estas circunstancias en efecto les falten tres años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez, y expedir constancia escrita en tal sentido, y el jefe del organismo o entidad podrá verificar la veracidad de los datos suministrados por el destinatario de la protección. (Concepto 008381 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública).

La preparación para la jubilación constituye un proceso de información – formación para que las personas próximas a jubilar asuman su nuevo rol en forma positiva, lo cual beneficia a los interesados y a la sociedad en general, manteniendo o mejorando la salud física, psíquica y social de la persona. Contribuye a potenciar en su etapa previa, la prejubilación, una serie de recursos y estrategias para afrontar esta nueva etapa.

Por lo anterior, la política de Pre-Retiro Marco propone contemplar acciones de preparación a la jubilación con planes a **largo plazo** dirigidos a los funcionarios quienes están próximos (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión; con planes a **mediano plazo** para quienes están a dos (2) años y finalmente con planes a **corto plazo** para aquellos que están a un año (1). **Los servidores públicos que ya han asistido a tres (3) acciones de preparación a la jubilación, no podrán participar nuevamente en este programa dado que consolidaron su derecho a la pensión.**

La propuesta para todas las Regionales para el desarrollo de actividades de Preparación para la Jubilación tiene como objetivos específicos:

- ✓ Aportar elementos teóricos sobre la jubilación desde un enfoque positivo, ofreciendo elementos teóricos en los aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros.
- ✓ Proponer la reflexión grupal e individual en los aspectos arriba señalados con miras a que los trabajadores diagnostiquen su situación actual y preparen un plan integral de

107

Dirección General

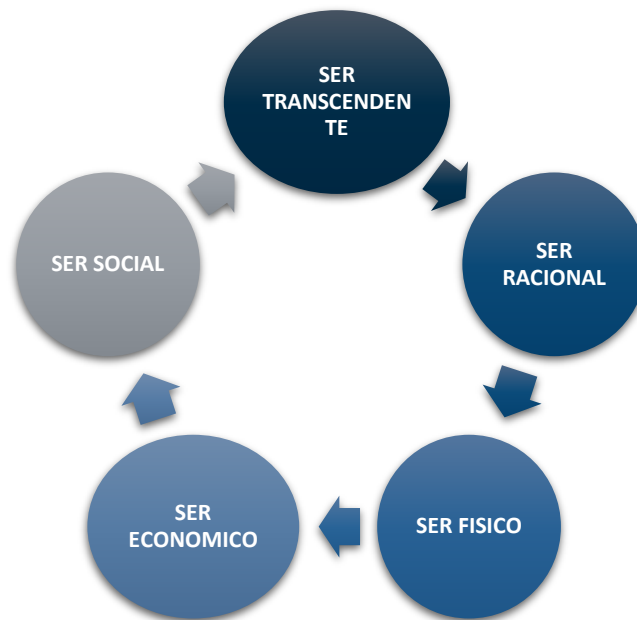
Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

vida en la nueva etapa de jubilación. Por lo tanto, este plan se debe mover en las cinco esferas que a continuación se propone.

- **Actividades Sugeridas:**

La propuesta formativa comprende acciones en las que interactúan el ser físico, el racional, social, económico y trascendente el desarrollo de estas dimensiones se propone trabajar a través de las temáticas que se describen a continuación:

Ilustración 31 Dimensiones por trabajar para la jubilación



Fuente: elaboración propia

1. SER TRANSCENDENTE

El trabajo estará orientado hacia el crecimiento personal a través del desarrollo de temáticas, como adaptación al cambio, autoestima, mitos y realidades de la jubilación entre otras, de acuerdo con las necesidades del grupo.

- **Temáticas. -**
 - ✓ Presentación de los asistentes
 - ✓ Identificación de expectativas
 - ✓ Significado y definición de la jubilación
 - ✓ Etapas de la Jubilación
 - ✓ Preparación para el cambio.

2. SER RACIONAL

Fundamentos Proyecto de Vida. -

Los fundamentos del Proyecto de Vida buscan que el funcionario evalúe y redefina su proyecto de vida de manera que visualice un futuro de acuerdo con sus condiciones personales, fortalezas, oportunidades, intereses y competencias. En el Proyecto de Vida se concretan ideas para hacerlas realidad aún antes del retiro del funcionario de la entidad.

- **Temáticas. -**
 - ✓ Hitos de la vida pasada
 - ✓ Análisis del presente, pasado y futuro como elementos relacionados
 - ✓ Valorar la satisfacción con la vida en general y en algunas dimensiones
 - ✓ Identificar planes y proyectos: hitos de la vida futura
 - ✓ Manejo del tiempo actual y futuro.

3. SER SOCIAL

Considerando a la familia como soporte emocional y como red más cercana que tiene el trabajador, esta esfera identifica las características de la familia, los cambios y ajustes propios del curso de la vida y del impacto que tiene en la familia, el retiro del trabajador de la empresa por derecho a la pensión.

- **Temáticas. –**
 - ✓ Concepto de la familia
 - ✓ Ciclo de vida familiar
 - ✓ Familia y jubilación
 - ✓ Roles familiares.

4. SER ECONÓMICO

Administrando los recursos. -

Esta esfera busca fortalecer las competencias en la administración de los ingresos, los ajustes y reorientación de los recursos familiares.

- **Temáticas. -**
 - ✓ Análisis de recursos
 - ✓ Determinación de prioridades en gastos
 - ✓ Optimización de ingresos
 - ✓ Análisis de riesgos
 - ✓ Mercadeo doméstico.

Emprendimiento. -

El objetivo es ofrecer a los participantes un espacio para el aprendizaje y la aplicación de conocimientos para la innovación, desarrollando competencias como liderazgo, capacidad de ver oportunidades de negocios, creatividad, perseverancia y tolerancia al riesgo que permita transformar una idea, en un proyecto de negocios.

- **Temáticas. -**
 - ✓ El espíritu emprendedor
 - ✓ Objetivos del emprendimiento
 - ✓ Proceso de Emprendimiento
 - ✓ Los cuatro pasos del Emprendimiento (Visión, estrategia, plan y acción)
 - ✓ La importancia de ser emprendedor.

Creación de empresas. -El objetivo fundamental es proporcionar la orientación necesaria para la creación de empresas, haciendo uso de las habilidades y competencias, que permitan identificar las necesidades del mercado y la viabilidad del nuevo proyecto.

Fase 1.-

- **Temáticas. -**
 - ✓ Antecedentes de emprendimiento en Colombia. “por qué fracasan las empresas”
 - ✓ El pro y el contra de generar empresa en el país.
 - ✓ El perfil del nuevo empresario.
 - ✓ Las industrias que necesita el mercado.
 - ✓ Las 14 megas tendencias de desarrollo empresarial e intelectual en el mundo.
 - ✓ Aterrice su idea de negocio.
 - ✓ Que es un plan de negocios y como desarrollarlo.

111

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

- ✓ Direccionamiento estratégico del negocio.
- ✓ Análisis del mercado.
- ✓ Factibilidad técnica y administrativa.
- ✓ Viabilidad financiera.
- ✓ Análisis DOFA del nuevo negocio.

Fase 2.

- **Temáticas. -**
 - ✓ Concepto de empresa y tipos de sociedades.
 - ✓ Fuentes de financiación de la nueva empresa.
 - ✓ Formalización e inscripción de nuevo negocio.
 - ✓ Que son los costos y tipos de costos.
 - ✓ La empresa y las ventas.
 - ✓ Mercadeo Vs. Ventas.
 - ✓ Los proveedores y las compras

5. SER FISICO

Esta esfera busca reforzar el concepto de vida saludable acercando al participante a la práctica de hábitos que conlleve al mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud personal y familiar. La esfera trabaja en dos aspectos fundamentales

Ejercicio Físico.

- **Temáticas.**
 - ✓ Mantenimiento físico y calidad de vida
 - ✓ El ejercicio y su efecto en el envejecimiento activo

Nutrición.

- **Temáticas.**
 - ✓ Nutrición en los adultos
 - ✓ Guías alimentarias
 - ✓ Etiqueta nutricional
 - ✓ Repasando la importancia de una alimentación balanceada
 - ✓ Algunas recomendaciones

Metodología para el desarrollo del programa

Las actividades propuestas podrán tener la siguiente metodología:

1. Seminario-taller, en donde se podrán desarrollar con metodología de conferencia, dinámicas y trabajo individual.
2. El programa de Pensionados debe contar con un equipo de profesionales interdisciplinario para el desarrollo de las temáticas propuestas.
3. Al finalizar cada temática se aplicará un formato de evaluación sencillo y fácil de llenar por los participantes, que permite valorar la acción del docente, la organización de la actividad y finalmente se hace una auto valoración del participante.
4. Negrilla Los resultados obtenidos en los formatos mencionados serán presentados en un informe final.

12 Programas de incentivos para atender las necesidades detectadas

12.1 Incentivos no pecuniarios:

113

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

Para la selección del mejor funcionario de carrera administrativa de la Entidad y de los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos, así como del mejor empleado de libre nombramiento y remoción, con desempeño laboral en niveles de excelencia de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, se debe realizar con base en la evaluación del desempeño laboral, para los empleados de carrera administrativa y los acuerdos de gestión para el caso de libre nombramiento y remoción.

En cada Regional se debe instalar el Comité de Incentivos de conformidad con lo establecido en la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020 o la que la modifique o sustituya, para dar inicio al proceso de selección una vez conocido los resultados de las evaluaciones del desempeño. El Comité Regional seleccionará al mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico quien ostente el mayor puntaje en la evaluación de desempeño en el nivel excelente. Para los servidores de libre nombramiento y remoción, se tendrá en cuenta el mayor puntaje de los indicadores de gestión presentados por el Grupo de Relaciones Laborales de la Dirección General. En caso de empate se deberán tener en cuenta los aportes establecidos en el artículo 76 de la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020 o la que la modifique o sustituya.

La redacción mejorada podría ser:

Se elaborará un Acta de las deliberaciones y decisiones tomadas por el Comité Regional, la cual será firmada por todos sus miembros. Esta acta deberá ser enviada al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General antes de la última semana **de julio de 2024**, para su presentación ante el Comité Nacional de Incentivos.

114

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

En cumplimiento de los criterios de desempate establecidos en el artículo 76 de la Resolución 192 de 2020, o cualquier normativa que la modifique o reemplace, los funcionarios interesados de cada nivel jerárquico, que hayan obtenido los mejores resultados en la evaluación de desempeño, deberán completar el formulario “Evidencias para criterios de desempate - mejor empleado” a más tardar la **primera semana de junio de 2024**. Este formulario será administrado por la Coordinación de Talento Humano o el Grupo de Apoyo Administrativo Mixto en cada Regional, y por el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano en la Dirección General.

Es necesario que el funcionario interesado adjunte una carta firmada por su jefe inmediato al formulario “Evidencias para criterios de desempate - mejor empleado”, la cual valide la información proporcionada. Cabe destacar que cualquier evidencia presentada por otros medios no será considerada por el Comité de Bienestar Regional ni por el Comité de Bienestar Nacional.

12.2 Incentivos Pecuniarios:

Para la Selección del mejor equipo de trabajo se tendrá en cuenta lo establecido en la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020 o la que la modifique o sustituya y se debe dar cumplimiento al siguiente cronograma. En el aplicativo CompromISO, en los formatos del proceso Gestión del Talento Humano, se encuentra el formato mejores equipos de trabajo.

Tabla 5 Cronograma de trabajo mejores equipos de trabajo

CRONOGRAMA DE TRABAJO	CALENDARIO
1-Divulgación por parte del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano y sus homólogos en cada una de las regionales	Hasta el 23 de febrero de 2024
2- Elaboración de los proyectos de equipos de trabajo por parte de los interesados	1 de marzo al 30 de julio de 2024
3- Inscripción y entrega de los proyectos totalmente terminados por parte de los integrantes de los equipos de trabajo: En la Dirección General en el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano y en las Regionales ante el Coordinador Grupo de Talento Humano de las Regionales.	1 al 12 de agosto de 2024
4- Realización de audiencias públicas para la sustentación de los proyectos: En la Dirección General ante el Comité Nacional de Incentivos y regionales ante el Comité regional de Incentivos, en estas audiencias se deben invitar a los servidores públicos.	Del 16 al 31 de agosto de 2024
5- Evaluación de los proyectos por parte del Jurado Calificador en la Dirección General y en cada una de las Regionales.	Del 1 al 15 de septiembre de 2024

CRONOGRAMA DE TRABAJO	CALENDARIO
6- Remisión por parte del Director Regional del mejor proyecto de equipo de trabajo al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General.	Del 18 al 30 de septiembre de 2024
7- Entrega de los proyectos por parte Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General del SENA del al Jurado Calificador Nacional.	4 de octubre de 2024
8- Evaluación de los proyectos de los Equipos de Trabajo por parte del Jurado Calificador Nacional en la Dirección General.	Del 9 al 20 de octubre de 2024
9- Entrega de los resultados por parte del Jurado Calificador Nacional al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.	Del 23 al 27 de octubre de 2024
10-Selección de los tres (3) mejores equipos de trabajo a nivel nacional por parte del Comité Nacional de Incentivos de conformidad con la evaluación presentada por el Jurado Calificador Nacional.	Del 1 al 15 de noviembre de 2024
11- Proclamación y entrega del premio pecuniario al mejor equipo de trabajo a nivel nacional mediante acto administrativo del Director General del SENA, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.	29 de noviembre de 2024

13 Seguimiento, evaluación e indicadores del plan de bienestar Social e Incentivos.

El seguimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos es realizado mensualmente por el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General, siguiendo el Cronograma de entregables distribuido a las Regionales en enero de 2024. Este cronograma detalla el tipo de actividad a realizar, la evidencia requerida, la fecha límite de entrega, el destinatario y proporciona un video tutorial para el correcto diligenciamiento y ejecución de la actividad. Es importante destacar que el cronograma puede sufrir modificaciones en fechas o actividades según las necesidades emergentes, comunicándose estos cambios oportunamente a las Regionales. En términos generales se realiza seguimiento a las actividades con la siguiente periodicidad:

Tabla 6 Seguimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos

Actividades	Periodicidad
Elaborar y cargar el Plan de bienestar social e incentivos Regional para el respectivo seguimiento por la Dirección General.	Anual
Relacionar el correo electrónico de los integrantes del Comité de Bienestar Social Regional.	Anual
Remitir el Informe de préstamos de calamidad doméstica y prestamos educativos para el mes acompañado de la certificación de saldos (Solo para Regionales que tienen préstamos vigentes)	Mensual

Actividades	Periodicidad
La Regional elaborará e iniciará dentro de los quince primeros días de febrero el cronograma de la contratación para la ejecución del plan de acuerdo con la normatividad vigente, que será entregado al Comité de Bienestar para su seguimiento.	Mensual
Cada Regional debe enviar un correo (carta) agradeciendo el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan de su Regional, por los siguientes conceptos: 1) Retiro voluntario, 2) Pensionado, 3) Termina el Nombramiento, 4) Otras Causales	Mensual
Diligenciar Indicadores de Bienestar: en cuanto a la meta que la Regional ejecutará durante la vigencia 2024, discriminada por cada actividad (Se trata de realizar una proyección de beneficios).	Anual
Diligenciar Indicador de Bienestar, en cuanto al número de actividades y presupuesto ejecutado en el mes.	Mensual
Diligenciar actividades de bienestar, informe de gestión del mes y pegar fotografía como evidencia.	Mensual
Reportar Ejecución presupuestal	Mensual
Cargar la programación de las actividades a desarrollar durante la Semana de Confraternidad que deben estar aprobadas por el Comité de Bienestar Social Regional y discriminadas por	Anual

Actividades	Periodicidad
presupuesto a ejecutar, número de participantes por nivel jerárquico y actividades a desarrollar por cada día.	
Realizar reunión del bimestre con el Comité de Bienestar Social Regional y cargar el acta de Reunión.	Bimestral
Divulgar el programa Servimos	Semestral
Realizar convenios y alianzas de servicios con las Cajas de Compensación Familiar, tales como, teatros, museos, escenarios deportivos, entre otros.	Semestral
Enviar formulario “Postulación mejor empleado vigencia 2023 - Evidencias para criterios de desempate” a todos los empleados de carrera de su Regional	Anual
Diligenciar Indicadores de Bienestar en cuanto a evaluación trimestral de las actividades de bienestar.	Trimestral
Se incluyeron actividades de bienestar se evaluaron y se incorporaron mejoras para los programas exigidos por la Función Pública: Deportivo, recreativo, cultural y artístico, capacitación en artes y artesanías, bienestar espiritual, promoción de la lectura y espacios de cultura en familia, pre pensionados.	Mensual

Actividades	Periodicidad
Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 76% y el 100% de los servidores	Anual
Se realizan actividades en el marco del Día de la familia Circular No. 01-3-2019-000223 de 2019.	Semestral
Divulgar el formulario del programa servimos que la Dirección General realizará para que sea diligenciado por los funcionarios que participaron.	Anual
Presentar informes a Organizaciones Sindicales de conformidad al punto 4.9 del acuerdo laboral	Anual
Gestionar la convocatoria del programa de educación formal	Semestral
Gestionar la convocatoria del programa de universidades con convenio	Semestral
Gestionar la convocatoria del auxilio educativo.	Semestral

Fuente: elaboración propia.

El seguimiento del Plan de Bienestar incluye una evaluación continua desde la etapa de planeación de las actividades, asegurando el cumplimiento de los requisitos contractuales, cuyas evidencias se registran en SECOP II. Además, para medir la efectividad y satisfacción

de las actividades de bienestar, se envían encuestas de satisfacción a los participantes. Los informes generados a partir de estas encuestas son fundamentales para analizar y mejorar las estrategias del Plan de Bienestar.

Cada Regional es responsable de evaluar estas actividades y reportar trimestralmente los resultados utilizando el formato GTH-F-144. En cuanto a los indicadores de bienestar, estos incluyen la meta de beneficios a otorgar durante la vigencia y la calidad de las acciones de bienestar, los cuales se encuentran vinculados al indicador de Gerente Público. Los indicadores específicos utilizados para la evaluación del Plan de Bienestar son:

Tabla 7 Indicadores plan de bienestar

Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmula para el Cálculo del indicador
Beneficios otorgados	Número de beneficios de bienestar otorgados	Meta número de beneficios de bienestar para la vigencia	Número de beneficios de bienestar otorgados / Meta número de beneficios de bienestar para la vigencia
Calidad de las acciones de Bienestar	Número de beneficiarios que califican como	Número de Beneficiados de actividades	Número de beneficiarios que califican como Excelentes y Buenas las

Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmula para el Cálculo del indicador
	Excelentes y Buenas las actividades de bienestar	de bienestar que diligenciaron la encuesta.	actividades de bienestar / Numero de Beneficiados de actividades de bienestar que diligenciaron la encuesta.
Ejecución del Recurso Presupuestal	Monto ejecutado en la realización de actividades de bienestar (millones)	Monto asignado para la realización de actividades de bienestar (millones)	Monto ejecutado en la realización de Acciones de capacitación (millones)/ Monto asignado para la realización de Acciones de capacitación (millones).

Fuente: elaboración propia.

Vo.Bo.

Dra. Claudia Yazmín Cañas Beltran, Coordinadora Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

Elaboró:

123

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500



Sonia Maria Diez Onoro, Profesional Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.

Luz Marina Franco Buritica, Profesional Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.

Doris Cristina Guevara Armenta, Profesional Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.

Luisa Constanza Calderon Duque, Contratista Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.

José Joaquín Reyes Farak, Profesional Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.

Rodolfo Mauricio Esparcea Sierra, Profesional Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.

Dirección General

Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500